

УДК 314.7.044

**Л. К. Семів**

доктор економічних наук, професор  
завідувач кафедри економіки та управління персоналом  
Львівський інститут ДВНЗ «Університет банківської справи», м. Львів

## **ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНИЙ АСПЕКТ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ**

*Конкретизовано поняття освітньо-професійного захисту трудових мігрантів, враховуючи положення важливих міжнародно-правових актів у сфері трудової міграції. На основі узагальнення відомостей сайту представництва Міжнародної організації міграції в Україні визначено інституційні умови щодо соціального захисту в сфері зайнятості за професією трудових мігрантів та навчання українських освітніх мігрантів в країнах Європи та Азії та охарактеризовано аспекти соціального захисту праці та освіти трудових мігрантів: інформаційний, правовий, контрактний, фінансовий. Здійснено оцінку чинників захисту зайнятості та професії українських трудових мігрантів за кордоном, а також захисту учасників освітньої міграції та академічної мобільності. Зроблено висновок про необхідність забезпечення високого рівня правового, організаційного та соціально-економічного захисту праці та освіти трудових та освітніх мігрантів, а також щодо вирішення дилеми: соціальний захист освітніх мігрантів за кордоном та загроза національній безпеці в частині незворотної втрати людського капіталу української молоді.*

**Ключові слова:** трудові мігранти, академічна мобільність соціальний захист, захист освіти, захист праці, інституційні умови.

### **Semiv L. EDUCATIONAL AND PROFESSIONAL ASPECTS OF SOCIAL PROTECTION OF MIGRANTS**

*The concept of educational protection of migrants is concretized, taking into account important international laws in the field of labor migration. Based on summarizing the information from website of the International Organization for Migration in Ukraine, institutional conditions for social protection in employment of migrant workers and training of Ukrainian educational migrants in Europe and Asia are defined. The article defines main aspects of social protection of labor and educational migrants, such as: informational, legal, contractual and financial. Factors that protect employment and professions of Ukrainian labor migrants abroad are traced, as well as protection of participants in educational migration and academic mobility. Conclusion about the need of a high level legal, organizational and socio-economic protection of labor and labor education and training workers are drawn. The issue of social protection of education workers abroad and the threat to the national security in the irreversible loss of Ukrainian human capital is risen.*

**Keywords:** migrant workers, academic mobility social protection, education protection, labor protection and institutional conditions.

На початку XXI ст. актуальність теми, що винесена у назву статті, не обмежується лише активним втручанням процесів глобалізації, євроінтеграції, інтернаціоналізації освіти, Болонського процесу в сфері освіти та трудової діяльності. Зростання професійного інтересу науковців, практиків державного і регіонального управління у сфері занятості, освіти, міграції, а також освітнього менеджменту до захисту праці та здобуття освіти трудових мігрантів зумовлене аспектами європейської міграційної кризи, що викликана соціально-економічними, військовими, етнічними чи релігійними чинниками, впливом військових подій на Сході України і появою у демографічній структурі нової групи «вільно переміщені особи». Зазначені процеси як відображення фінансово-економічної кризи, економічного падіння набирають ознаки нової хвилі відтоку мозків з України.

З часу державної незалежності соціальний захист в складі соціальної політики держави здійснювався через механізми використання бюджетних коштів соціального призначення та якості надання соціальних послуг різного характеру (пенсійного, медичного, освітнього, житлового, тощо) з дотриманням соціальних стандартів та нормативів для відповідних категорій населення. З певного часу на міжнародному, європейському, національному, регіональному рівнях в обговореннях й дискусіях,

виробленні законодавчих рішень та напрацюваннях низки рекомендацій щодо різних аспектів соціальної політики виділяється тема соціально-економічної захищеності трудових мігрантів, в якій захист освіти і професії трудових мігрантів є гарантією розвитку трудового потенціалу й людського капіталу цих осіб і реалізується засобами соціальної й міграційної політик зарубіжних країн.

Мета статті – проаналізувати інституційні умови щодо здійснення трудової діяльності та навчання в європейських та інших країнах українських трудових мігрантів; аналітично оцінити аспекти захисту зайнятості та професії українських трудових мігрантів за кордоном, а також захисту учасників освітньої міграції та академічної мобільності.

Освітньо-професійний захист трудових мігрантів можна трактувати як підсистему їхнього соціального захисту, яка включає комплекс правових, економічних та соціальних гарантій, що забезпечують кожній особі-мігранту можливість легального перебування в зарубіжній країні, право на трудову діяльність, економіко-правовий захист (на основі трудового договору з роботодавцем); сприяють створенню умов для підвищення кваліфікації, перепідготовки, стажування працівників-мігрантів; передбачають набуття професійного фаху, низки дослідницьких компетенцій на основі угод (домовленостей) для академічних обмінів студентів,

викладачів, дослідників.

В українській державі в нинішній час правники та практики керуються низкою важливих міжнародно-правових актів у царині трудової міграції. Передусім це Міжнародна конвенція ООН про захист прав усіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей (1990 р.) та Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів (1977 р.), основні статті яких регулюють відносини в сфері освітньо-професійного захисту трудових мігрантів. Також у практиці захисту трудових мігрантів використовуються положення ряду Конвенцій МОП: Конвенції МОП № 97 про працівників-мігрантів (1949 р.); Конвенції МОП № 143 про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення (1975 р.); Рекомендації № 86 щодо працівників-мігрантів (1949 р.); Рекомендації № 151 щодо працівників-мігрантів (1975 р.). ратифікована Європейська соціальна хартія (2006 р.), яка містить положення щодо працівників мігрантів, проте без визначення конкретних зобов'язань щодо права на захист і допомогу українських трудових мігрантів на території будь-якої іншої приймаючої країни [1].

Зважаючи на величезні обсяги трудової еміграції, покращення її регулювання й надалі залишається пріоритетом в міграційній політиці. Дії держави у відповідній сфері мають бути спрямовані, з одного боку, на створення умов для скорочення виїзду на заробітки за кордон та заохочення повернення мігрантів на батьківщину, з другого, на захист прав громадян, які працюють за кордоном, забезпечення більш сприятливих можливостей їхнього працевлаштування у зарубіжних країнах [2].

В низці інституційних умов (законів, процедур, прав, гарантій, можливостей тощо) щодо соціального захисту трудових мігрантів важливе місце відведене аспектам захисту освіти та професії (трудової діяльності) українських громадян в зарубіжних країнах. При цьому вважається, що «праця за кордоном» - це оплачувана трудова діяльність працівника-іммігранта за кордоном, права якого захищаються законодавством України та держави перебування [3]. Відповідно поняття «навчання за кордоном», «освітня мобільність», «академічна мобільність» відображають процес освітньої та дослідницької діяльності студентів та дослідників за кордоном, права яких регламентуються українським законодавством, міжнародними та міжуніверситетськими угодами.

Аналіз та узагальнення відомостей сайту представництва МОМ в Україні [4] дозволяє уточнити інституційні умови щодо соціального захисту в сфері зайнятості за професією трудових мігрантів та навчання українських освітніх мігрантів в країнах Європи та Азії та виокремити наступні аспекти соціального захисту праці та освіти трудових мігрантів:

інформаційний: ознайомлення з достовірною та повною інформацією щодо можливостей працевлаштування, умов праці, розміру оплати, назви та місця знаходження закордонного роботодавця, умов життя та навчання за кордоном (слід

орієнтуватися на інформаційно-консультаційні послуги фірм, які працюють у правовому полі та дотримуються вимог чинного законодавства);

правовий щодо зайнятості: дотримання усіх визначених законодавчими актами процедур, зокрема, вимог щодо наявності дійсного закордонного паспорту, робочої візи, трудової угоди із закордонним роботодавцем, дозволу на роботу (видається органом працевлаштування країни, де особа планує працювати) або дозволу на перебування (видається органами внутрішніх справ або посольством);

контрактний: наявність підписаного трудового договору (угоди), що свідчить про легальне працевлаштування, а також про необхідність виконання сформованого переліку домовленостей між роботодавцем і найманим працівником (щодо характеру роботи, умов праці, її оплати, проживання, соціального забезпечення тощо) як правової й економічної гарантії соціального захисту трудового мігранта;

інформаційний щодо навчання: вибір напрямів підготовки в закордонних закладах, ознайомлення з умовами навчання в закордонних університетах, з програмами міжуніверситетських академічних обмінів для студентів, викладачів, дослідників відповідно до міжнародних угод та угод між вищими навчальними закладами, дослідницькими грантами тощо;

правовий щодо навчання: дотримання усіх визначених законодавчими актами, міждержавними угодами процедур щодо навчання, зокрема, наявність студентських віз, дозволу на проживання під час навчання, отримання освітніх та дослідницьких стипендій, грантів фондів, компаній та урядів, дозволів на роботу під час навчання;

фінансовий щодо навчання: визначення фінансового забезпечення навчання, в якому слід орієнтуватися на отримання різноманітних стипендій та грантів для студентів та дослідників, в окремих випадках мати достатні власні (батьківські) фінансові кошти для навчання та проживання. Крім того, передбачено участь у програмі страхування для студентів, наприклад, програма «Студент» [5] дозволяє отримати медичну допомогу на суму до 300 тис. євро, що покриває медичну допомогу не тільки у ситуаціях, де є загроза життю, але й звернення до лікаря студентів віком до 28 років включно на термін - від 1 місяця до 1 року.

Таким чином, отримання високоякісної освіти і міжнародно визнаного диплому підвищує конкурентоспроможність випускника відомих закордонних вишів при прийомі на роботу до закордонного роботодавця. Наявність постійного місця праці в країні імміграції підвищує шанси на отримання в подальшому посвідки на проживання і громадянства цієї країни.

З метою оцінки захисту зайнятості та професії українських трудових мігрантів за кордоном скористаємося результатами обстеження [6] (2010-2012 р.р. серед 1181,6 тисяч трудових мігрантів). Щодо правового захисту праці українських працівників за кордоном, то серед респондентів у країнах перебування до виїзду за кордон мали дозвіл

на проживання – 38,7%, дозвіл на роботу – 12,8%, тимчасову реєстрацію – 23,7%, туристичну візу – 3,7%, без офіційного статусу – 16,7%, статус не визначено – 4,4%. Останні три категорії трудових мігрантів є найбільш соціально незахищеними, їх частка становить 24,8%. Тенденцію соціальної захищеності (незахищеності) також підтверджує той факт, що у процесі пошуку роботи використовувався найпоширеніший спосіб пошуку роботи за кордоном - це допомога від друзів, родичів, знайомих - 77,3% опитаних (без використання допомоги офіційних структур). Майже кожен п'ятий заробітчанин (18,8%) надавав перевагу налагодженню безпосереднього контакту з роботодавцем, що свідчить про наявність нелегальних схем працевлаштування і відповідно низький рівень соціального захисту або його відсутність. В розрізі професійних груп більш як третина трудових мігрантів (39,1%) - це працівників найпростіших професій, наступна за вагою йде група - кваліфіковані робітники з інструментом (24,7%), менш численною є група працівників сфери торгівлі і послуг – 16,%, а також професіонали, фахівці, технічні службовці - 10,8% опитаних. Зазначений розподіл за професійними групами підтверджує інституційну вимогу, що зайнятість українських трудових мігрантів за кордоном (т.т. мають роботу) є можливою за умови відсутності претендентів з місцевого населення для зайняття вільних робочих місць, вільних вакансій. Щодо збереження своїх професійних навиків на новому місці праці як елемента соціальної захищеності професії (відповідність роботи за кордоном до кваліфікації), то заступовують на роздуми і висновки наступні результати: працювали згідно отриманої кваліфікації – 28,7% опитаних, в іншій сфері (не за кваліфікацією) – 23,7%, з нижчою кваліфікацією – 5,2%, з вищою кваліфікацією – 2,6%, на роботі без кваліфікації – 39,5%. Також лише 38,0% трудових мігрантів укладають трудову угоду у письмовій формі із закордонними роботодавцями.

Наведені результати обстеження є свідченням того, що чинний у 2010-2012 р.р. правовий статус проживання за кордоном та зайнятості мав ще багато невикористаних резервів для вдосконалення, тобто потребує регулювання. Зрозуміло, поки зазначені проблеми не будуть узгоджені на державному і міждержавному рівнях, належно не будуть врегульовані, то рівень правового, економічного, соціального захисту праці трудових мігрантів залишатиметься без змін, т.т. на низькому рівні.

За період 2008/2009 – 2012/2013 р.р. кількість українських студентів, які виїхали на навчання за кордоном, збільшилась з 21,5 тисяч до 32,6 тисяч осіб, а у 2013/2014 н.р. їх кількість становила 46 тис. громадян України [7], що потребує дати відповідь на питання: наскільки захищеним, безпечним і корисним буде освітнє та наукове життя українців за кордоном, наскільки реальним є працевлаштування під час навчання і по його завершенню в країні, де молода людина планує здобути диплом про вищу освіту і, безумовно, розглянути можливості працевлаштування за отриманим фахом і в результаті навчально-дослідницьких програм.

Відповідно до створення „Європейського простору вищої освіти” і „Європейського простору досліджень” в Україні щороку зростає потік академічних міграцій за кордон в рамках різноманітних академічних обмінів і програм. Можна вважати, що ці процеси є індикатором високого рівня знань українських студентів та дослідників, присутності перспективних напрямків підготовки та пріоритетної тематики досліджень, високого рівня володіння іноземною мовою, наявності документів про наукові ступені та звання тощо, і в свою чергу, є основою належного (цивілізованого) рівня соціального захисту студентів, аспірантів, науковців за кордоном. Крім цього, звернемо увагу ще на дві сучасні тенденції суспільного розвитку, врахування та використання яких може підвищити рівень соціального захисту даної категорії мігрантів.

1. В глобалізованому світі посилюється взаємозалежність та інтеграція країн, суспільств, економік і культур. В повній мірі це відноситься до суб'єктів освітньої мобільності, навчання яких в іншій країні дозволяє не тільки отримати нові знання за перспективними напрямками науки, але й ближче познайомитися з іншою культурою, покращити знання з іноземної мови, отримати досвід міжкультурного спілкування. В переважній більшості українські студенти, дослідники (навчання, стажування) прагнуть використовувати освітні стипендії як трамплін, щоб залишитися на Заході з метою працевлаштування. В останньому випадку ціною, яку доводиться платити більшості освітніх мігрантів за шанс бути впевненим у своєму майбутньому (читай «бути соціально захищеним»), є потреба робити певні кроки інтеграції в культуру приймаючої країни і нове середовище життєдіяльності. Отже, вирішення питань, які стосуються взаємовідносин освітніх мігрантів з місцевою культурою та середовищем життєдіяльності, стає важливою сучасною (глобалізаційною за своєю суттю) умовою та новітнім інтеграційним механізмом соціальної захищеності студентів, аспірантів, науковців за кордоном.

2. Підписання (червень 2014 р.) та ратифікація Верховною Радою та Європейським парламентом (вересень 2014 р.) Угоди про асоціацію між Україною та ЄС (далі Угоди) відкриває широкий простір співпраці в сфері освіти та мобільності. За Угодою (глава 23) «сторони зобов'язались активізувати співпрацю в галузі вищої освіти ... для реформування й модернізації систем вищої освіти, сприяння конвергенції в галузі вищої освіти в контексті Болонського процесу, підвищення якості та суспільної значущості вищої освіти, активізації співробітництва між вищими навчальними закладами, посилення їх потенціалу, підвищення мобільності студентів і викладачів, зокрема, співпраці в галузі базової освіти з метою полегшення доступу до вищої освіти [8].

Переважно позитивна динаміка кількості українських студентів, які навчаються за кордоном за останні п'ять років, можна умовно вважати індикатором наростання маси можливостей українських громадян інтегруватися в культури

різних країн на час навчання та тимчасового працевлаштування. А також те, що в зарубіжних країнах в основному сформовані інституційні умови та упроваджуються нові механізми соціальної захищеності студентів, аспірантів, науковців за кордоном, які стосуються формування і використання людського та соціального капіталів, міжнародної співпраці тощо. При цьому посилюється виконання освітньою та дослідницькою сферами різних функцій: економічної, соціальної, макрополітичної, демографічної, інформаційно-технологічної, міжнародної.

Україна обрала курс на європейську інтеграцію, тому на часі приведення українського законодавства в сфері міграції до європейського рівня. Певні досягнення в цьому плані демонструє Закон України «Про зовнішню трудову міграцію» (листопад 2015 р, друге читання), прийняття якого зумовлене необхідністю удосконалення механізмів державного регулювання у сфері зовнішньої трудової міграції відповідно до сучасних вимог соціально-економічного розвитку країни, гармонізації міграційного законодавства України з міжнародними правовими нормами. Щодо соціального захисту трудових мігрантів, то цей Закон гарантує додаткові можливості для працевлаштування за кордоном, зокрема, осіб, які тимчасово виконували або виконують роботу за кордоном (трудовах мігрантів), і членів їхніх сімей. Акцент на потребі захисту статусу тимчасової зайнятості трудових мігрантів розширить можливості захисту особи мігранта у професійній сфері [9].

Даний Закон не поширюється на осіб, які здобувають освіту, професійну підготовку й підвищення кваліфікації за кордоном (т.т. на учасників академічної мобільності). Але при цьому з метою реінтеграції в українське суспільство трудових мігрантів Закон надає їм право ознайомлюватися з можливостями повернення в Україну, зокрема, в частині встановлення еквівалентності професійних кваліфікацій, отриманих за кордоном, а також в частині ознайомлення з інформацією про іспити, які необхідно скласти для забезпечення їх офіційного визнання; встановлення еквівалентності освітніх кваліфікацій для надання дітям трудових мігрантів можливості бути прийнятими до школи в той самий клас, який вони відвідували в державі перебування (ст.14).

Отже, сучасні політико-економічні процеси в Європі, підписання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС засвідчують про посилення тенденції академічної мобільності студентів, дослідників, в межах якої українці, отримавши західні дипломи, мають багато можливостей реалізувати себе як за кордоном, так і в Україні. Активізація зазначених процесів вимагає достатньо високого рівня правового, організаційного та соціально-економічного захисту праці таких осіб. Разом з тим не применшуючи значення та напрацьованих скоординованих зусиль для забезпечення соціального захисту студентів та дослідників за кордоном, необхідно також визначити золоту середину у дилемі: соціальний захист освітніх мігрантів за кордоном та загроза національній безпеці

в частині незворотної втрати людського капіталу української молоді. Тому практичне впровадження низки новел Закону України «Про зовнішню трудову міграцію» і може дати відповідь на поставлене питання, оскільки пропонує заходи державної політики щодо трудових мігрантів з метою їхньої репатріації на батьківщину.

### **Список використаних джерел**

1. Угода про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудящих-мігрантів. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/997\\_012](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/997_012).
2. Чулуєвська М. Проблемні аспекти правового регулювання працевлаштування громадян України за кордоном // Віче, №24, грудень 2012. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.viche.info/journal/3439/>.
3. Закон України «Про зайнятість населення». - Відомості Верховної ради, 2013, №24, ст.243.
4. Складено за даними сайту представництва Міжнародної організації з міграції в Україні - [Електронний ресурс]. - <http://www.migrantinfo.org.ua/>.
5. PZU: страхування студентів за кордоном. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://osvita.ua/abroad/48101>.
6. Звіт щодо методології, організації проведення та результатів модульного вибіркового обстеження з питань трудової мірації в Україні / Міжнародна організація праці. Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи — Будапешт МОП, 2013.
7. Онищенко О. Молодежь выбирает Европу / Зеркало недели. Украина, -14 февраля 2014 - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://gazeta.zn.ua/EDUCATION/molodezh-vybiraet-evropu-.html>;
8. Економічна складова Угоди про асоціацію між Україною та ЄС: наслідки для бізнесу, населення та державного управління. Київ, 2014. - <http://www.eurointegration.com.ua/files/a/2/a2732e1-economic-ied.pdf>
9. Закон України «Про зовнішню трудову міграцію». - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/>

### **References**

1. Uhoda pro spivrobitnytstvo v haluzi trudovoyi mihratsiyi ta sotsial'noho zakhystu trudyashchykh-mihrantiv [Agreement on cooperation in labor migration and social protection of migrant workers]. Retrieved from [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/997\\_012](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/997_012).
2. Chuhuyevs'ka M. (2012). Problemnii aspekty pravovoho rehulyuvannya pratselashuvannya hromadyan Ukrayiny za kordonom [Problematic aspects of legal regulation of employment of Ukrainian citizens abroad]. Viche – Council, 24, hruden' 2012. Retrieved from <http://www.viche.info/journal/3439/>.
3. Supreme Council of Ukraine (2013). Pro zaynyatist' naseleynna [On Employment]. Law of Ukraine, adopted on 2013, 40-IV. Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrayiny – The Official Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine, 36. [in Ukrainian].
4. Skladeno za danymy saytu predstavnytstva Mizhnarodnoyi orhanizatsiyi z mihratsiyi v Ukrayini [Data prepared according to the site of the International Organization for Migration in Ukraine]. Retrieved from <http://www.migrantinfo.org.ua/>.

5. PZU: strakhuvannya studentiv za kordonom. [PZU: insurance of students abroad]. Retrieved from <http://osvita.ua/abroad/48101>.

6. Zvit shchodo metodologii, orhanizatsii provedennya ta rezul'tativ modul'noho vybirkovoho obstezhennya z pytan' trudovoyi miratsii v Ukraini [Report on the methodology and results of the organization of modular survey on labor migration in Ukraine]. *Mizhnrodna orhanyzatsiya pratsi - International Organization of work. Hrupa tekhnichnoyi pidtrymky z pytan' hidnoyi pratsi ta Byuro MOP dlya krayin Tsentral'noyi ta Skhidnoyi Yevropy - Support Group on Decent Work and the ILO Bureau for Central and Eastern Europe*, Budapesht MOP, 2013.

7. Onyshchenko O. (2015). Molodezh' vybyraet Evropu [Youth chooses Europe]. *Zerkalo nedely - Mirror of the week*, 14 fevralya 2014 - [Elektronnyy resurs]. Retrieved from

<http://gazeta.zn.ua/EDUCATION/molodezh-vybyraet-evropu-.html>;

8. *Ekonomichna skladova Uhody pro asotsiatsiyu mizh Ukrainoyu ta YeS: naslidky dlya biznesu, naselemya ta derzhavnoho upravlinnya - The economic part of the Association Agreement between Ukraine and the EU: implications for business, people and governance*. Kyiv, 2014. Retrieved from <http://www.euointegration.com.ua/files/a/2/a2732e1-economic-ied.pdf>

9. Supreme Council of Ukraine (2013). Pro zovnishnyu trudovu mihratsiyu [On foreign labor migration]. Law of Ukraine. *Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrainy - The Official Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine*, 36. Retrieved from <http://w1.c1.rada.gov.ua/> [in Ukrainian].

UDK 314.7:331.5

### **O. Mulska**

*Ph.D. in Economics, Junior Research Worker  
Department of Social and Humanitarian  
Development of the Region  
SI «Institute of Regional Research  
named after M. I. Dolishnyi of the NAS of Ukraine», Lviv*

### **M. Bachynska**

*Ph.D. in Economics, Junior Research Worker  
Department of Social and Humanitarian  
Development of the Region  
SI «Institute of Regional Research  
named after M. I. Dolishnyi of the NAS of Ukraine», Lviv*

## **LABOUR MODERN CONCEPTS IN THE CONDITIONS OF STRENGTHENING OF MIGRATION PROCESSES IN UKRAINE**

*The authors in this article describe the main new concepts of work in the conditions of strengthening of migration processes in Ukraine. The characteristics of new migrants are grounded, among which the attention is focused on the lower stability of labour relations, non-standard working hours and workplace compared to workers employed on a regular basis, as well as a limited access or no access to social protection provided by the valid law. The authors also analyze the fluctuations of the level of non-standard employment of potential migrants among the population of Ukraine in 2004-2013.*

**Key words:** *modern concept of labour, migration processes, "flexicurity", innovative economy, non-standard employment, transformation, virtual form of employment.*

### **Мульська О., Бачинська М. СУЧАСНІ КОНЦЕПЦІЇ ПРАЦІ В УМОВАХ ПОСИЛЕННЯ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ В УКРАЇНІ**

*У статті розглянуто основні новітні концепції праці в умовах посилення міграційних процесів в Україні. Обґрунтовано відмінні риси нової зайнятості мігрантів, серед яких акцентовано увагу на більш низьку в порівнянні із зайнятими на постійній основі працівниками стабільність трудових відносин, нестандартний робочий час та робоче місце, а також обмежений доступ або повна відсутність доступу до соціального захисту, передбаченого чинним законодавством. Проаналізовано коливання рівня нестандартної зайнятості потенційних мігрантів серед населення України у 2004-2013 рр.*

**Ключові слова:** *сучасні концепції праці, міграційні процеси, «flexicurity», інноваційна економіка, нестандартна зайнятість, трансформація, віртуальна форма зайнятості*

In the process of rapid formation of a market economy and effective integration into the world economy, Ukraine is aware of the necessity of implementation of new approaches to the study of the processes that occur in the labour market. The transition period is characterized by the mobility of human resources, which is caused by social and economic factors. Labour migration has reached a considerable scale and significantly affects the behaviour of economic agents participating in the labour market, modifies the principles of their interaction, sets

new rules and regulations that determine society's further development.

The study of the theoretical and practical components of labour migration, their influence on various aspects of society's development, improvement of various levers of management are embodied and developed in the scientific literature from the standpoint of different theories and concepts. Thorough the research results of external labour migration and its impact on the labour market are highlighted in the scientific works of Libanova E.,