

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

УДК 347.191

<https://doi.org/10.5281/zenodo.7964019>

ШАЦЬКА З. Я.

ДЕМЧУК О. М.

Проблеми працевлаштування вимушено переміщених осіб в міжнародних компаніях

Предметом дослідження є теоретичні та методичні основи працевлаштування вимушено переміщених осіб в міжнародних компаніях.

Метою дослідження є аналіз сучасного стану та проблем працевлаштування вимушено переміщених осіб в міжнародних компаніях.

Методи дослідження. При написанні статті використано загальнонаукові та спеціальні методи дослідження економічних явищ і процесів щодо організації працевлаштування вимушено переміщених осіб за кордоном, методи системного аналізу та узагальнення наукових досліджень.

Результати роботи. Визначено, що війна в Україні спричинила скорочення персоналу підприємств та збільшення безробіття населення в країні. Відбулася вимушена міграція працездатного населення за кордон. Досліджено яка кількість працездатного населення виїхала до закордонних країн. З'ясовано, що при виїзді за кордон вимушено переміщені особи можуть отримати статус біженця; особи, які просять притулку; особи, які потребують тимчасового захисту. Узагальнено проблеми, з якими стикаються ВПО при пошуку роботи за кордоном, серед яких: недостатній рівень володіння іноземною або мовою країни, до якої були переміщені; необхідність проходження мовних курсів; недостатність власних фінансових ресурсів для проживання за кордоном; проблема догляду за дітьми; недостатнє знання ринку праці та законодавства країни, до якої виїхали.

Галузь застосування результатів. Економіка підприємства, економіка праці та соціально-трудові відносини, менеджмент, управління підприємством.

Висновки. Вимушено переміщені особи мають можливість працевлаштуватися за кордоном та знайти гідну роботу і працювати як найняті або самозайняті працівники. Допомогу у працевлаштуванні ВПО за кордоном надає Європейська комісія через фонди «Політики згуртованості» та «Фонд притулку, міграції та інтеграції».

Ключові слова: війна, вимушено переміщені особи (ВПО), персонал, працевлаштування, безробіття.

Employment problems of forcibly displaced persons in international companies

The subject of the study is the theoretical and methodological basis of employment of forcibly displaced persons in international companies.

The purpose of the study is to analyze the current state and problems of employment of forcibly displaced persons in international companies.

Research methods. When writing the article, general scientific and special methods of research of economic phenomena and processes related to the organization of employment of forcibly displaced persons abroad, methods of systematic analysis and generalization of scientific research were used.

Work results. It was determined that the war in Ukraine caused a reduction in the personnel of enterprises and an increase in unemployment in the country. There was a forced migration of the able-bodied population abroad. The number of able-bodied people who left for foreign countries was studied. It has been found that forcibly displaced persons may receive refugee status when leaving the country; asylum seekers; persons in need of temporary protection. The problems faced by FDPs when looking for work abroad are summarized, including: insufficient level of command of a foreign language or the language of the country to which they were relocated; the need to take language courses; lack of own financial resources for living abroad; child care problem; insufficient knowledge of the labor market and legislation of the country to which they left.

Field of application of results. Enterprise economics, labor economics and social and labor relations, management, enterprise management.

Conclusions. FDPs have the opportunity to find employment abroad and find decent work and work as employed or self-employed workers. Assistance in employment of FDPs abroad is provided by the European Commission through the «Cohesion Policy» and «Fund for Asylum, Migration and Integration» funds.

Key words: war, forcibly displaced persons (FDPs), personnel, employment, unemployment.

Постановка проблеми. З початком повномасштабної війни в Україні вітчизняні підприємства, що опинилися в зоні бойових дій, вимушені призупинити свою діяльність, з метою збереження бізнесу частина підприємств релокувала виробництво в інші регіонів країни. Це спричинило необхідність скорочення персоналу, який втративши роботу і житло був вимушений переселитися до більш безпечних регіонів країни або взагалі виїхати закордон. Війна в Україні спричинила безпрецедентну вимушену міграцію працездатного населення закордон, яке потребує не тільки безпеки, але й роботи, щоб забезпечити основні потреби людини.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Дослідженню проблем формування персоналу та кадрової політики підприємства присвячено праці таких вітчизняних науковців, як: Балабанова Л. В., Дяків О. П., Литвинчук О. Я., Михайліченко М. В. та багато інших. Однак, більшість наукових досліджень вирішує загальні проблеми формування персоналу підприємства

в сучасних умовах. Однак, проблема формування персоналу підприємства з числа вимушено переміщених осіб є новою та потребує пошуку дієвих шляхів її вирішення.

Виклад основного матеріалу. Повномасштабна війна в Україні зруйнувала житло, лишила роботи та спричинила масове переселення українців. Внаслідок війни відбулися зміни в діяльності вітчизняних підприємств, які були вимушені вдатися до «оптимізації бізнес напрямів – на 23% опитаних підприємств; здійснити переміщення підприємства – на 16% опитаних підприємств; реорганізацію – на 12% опитаних підприємств; оголосити простій – на 10% опитаних підприємств; призупинити діяльність на невизначений період – на 8% опитаних підприємств; закрити філії та відділення – на 7% опитаних підприємств» [7], що одночасно супроводжувалося скороченням персоналу. З початком війни «загалом було скорочено в середньому 20% працівників (понад 1 млн. осіб по країні); 20% персоналу були відправлені у тимчасову відпустку; 27%

працює на умовах скорочення заробітної плати» [8]. Щоб вижити в таких складних умовах частина працездатного населення виїхало закордон в пошуках роботи та житла. Так, за даними опитування, проведеного Міжнародною організацією з міграції, станом на кінець 2022 року кількість внутрішньо переміщених осіб (ВПО) становить 6,9 млн. чоловік, з яких:

- не отримують доходу – 44% опитаних;
- отримують заробітну плату після переміщення – 30% опитаних;
- отримують лише державну допомогу – 44% опитаних [1].

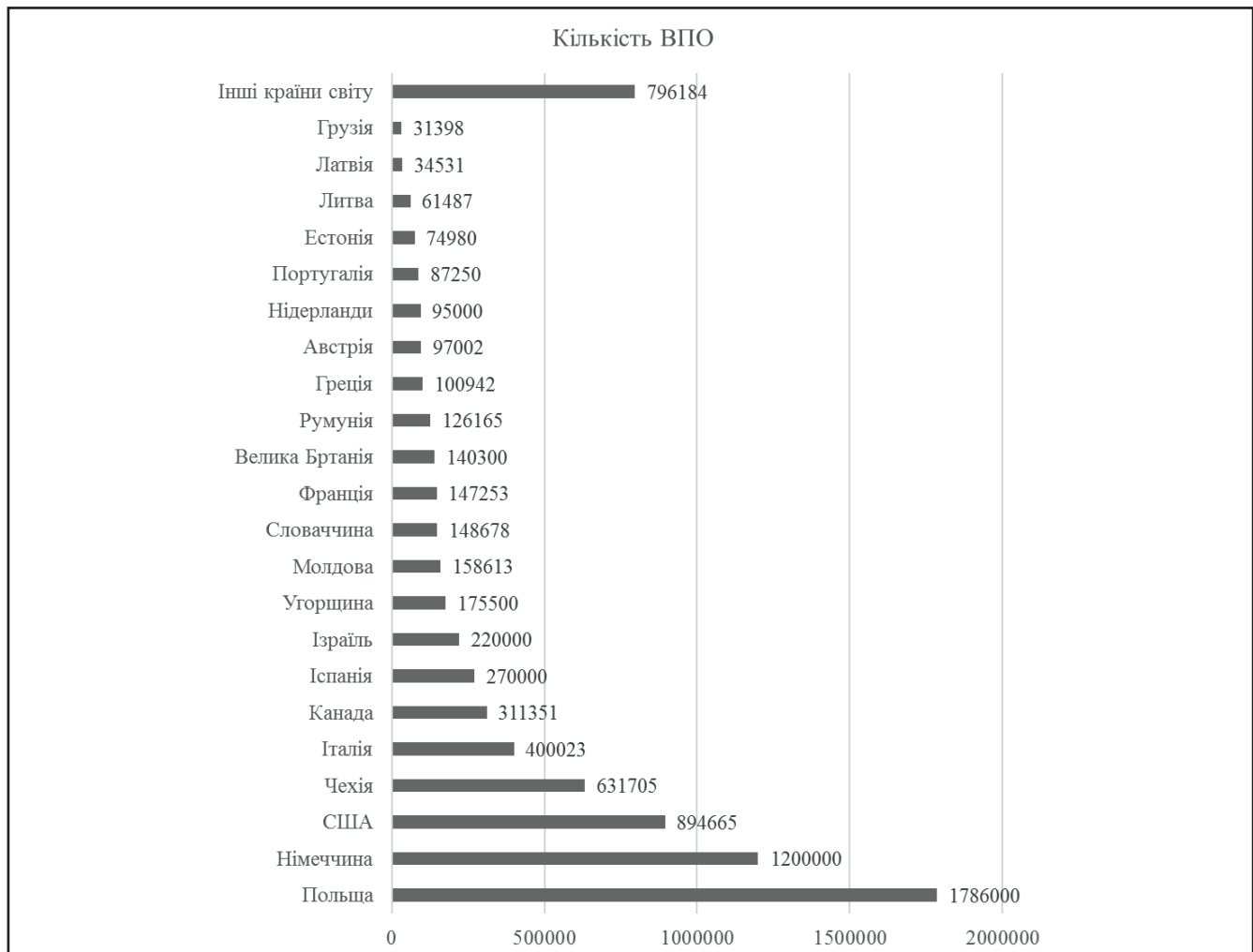
Станом на 14 березня 2023 року за даними «Operational Data Portal» 8 млн 113 тис біженців з України зареєстровано по всій Європі [6]. Розподіл кількості вимушено переміщених осіб по закордонних країнах представлений на рисунку.

З них найбільше всього виїхало до Польщі 22,3% осіб, Німеччини (15,0%), США (11%), Че-

хії (7,9%), Італії (5%), Канади (3,8%), Іспанії (3,3%), Ізраїлю (2,7%), Угорщини (2,2%), Молдови (1,9), Словаччини та Франції по 1,8%, Великої Британії (1,7%), Румунії (1,5%), Греції та Австрії по 1,2%, Нідерландів (1,1%), Португалії (1%), Естонії (0,9%), Литви (0,7%), Латвії (0,4%), Грузії (0,3%).

За кордоном вимушено переміщені громадяни України мають різний статус залежно від національного законодавства приймаючої сторони та з урахуванням обставин виїзду закордон і поділяються на:

1. Біженців (refugees). Згідно з Конвенцією про статус біженців 1951 року статус «біженців» можуть отримати «особи, які внаслідок обґрунтованих побоювань стали жертвами переслідувань за ознаками раси, віросповідання, національності, громадянства (підданства), належності до певної соціальної групи або політичних переконань, які перебувають за межами країни своєї громадянської належності та не можуть користуватися за-



Кількість вимушено переміщених осіб до закордонних країн

Джерело: побудовано авторами за даними [2]

СОЦІАЛЬНО–ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

хистом цієї країни, або не бажають користуватися цим захистом внаслідок таких побоювань» [2].

2. Особи, які просять притулку (asylum-seekers). Особи, які просять притулку – це «люди, які звернулися по надання притулку, але їхнє звернення ще не розглянули. Тобто всі біженці на початку свого шляху є шукачами притулку, але не кожен шукач притулку стане біженцем. Для того, щоб це відбулося, слід довести, що побоювання переслідувань у своїй країні є обґрунтованими. Шукачі притулку, які не підпадають під статус біженців, можуть бути захищені в порядку «додакового захисту» (subsidiary protection). Це можливість отримати притулок для тих, хто не має обґрунтованих побоювань переслідування (що необхідно для отримання статусу біженця згідно з Конвенцією 1951 року), але дійсно має значний ризик зазнати тортур або серйозної шкоди у країні походження з причин, які включають загальнопоширене насильство, збройні конфлікти, чи систематичні порушення прав людини» [2].

3. Особи, які потребують тимчасового захисту (persons in need of temporary protection). Під «тимчасовим захистом», згідно з Директивою Ради ЄС 2001/55 від 20 липня 2001 року, «розуміють процедуру виняткового характеру для забезпечення у разі масового або неминучого масового напливу переміщених осіб із третіх країн, які не можуть повернутися до країни свого походження, негайного тимчасового захисту таких осіб, особливо якщо існує ризик того, що система притулку не зможе впоратися із таким напливом без негативних наслідків для свого ефективного функціонування, інтересів відповідних осіб, а також інших осіб, які просять про надання захисту» [2].

Переважає більшість вимушено переміщених закордон осіб – це жінки працездатного віку, серед яких [3]:

- віком від 35–59 років – 49% опитаних;
- 18–34 роки – 26%;
- понад 60 років – 12%.

До виїзду закордон 64% опитаних мали роботу, тобто були працевлаштовані. Але після виїзду закордон змогли знайти роботу лише 28% опитаних, однак, це разом з людьми, які працюють в країні, куди переїхали, так і люди, які працюють в Україні дистанційно. Хоча 70% опитаних є кваліфікованими та висококваліфікованими фахівцями, які за даними опитання [3] отримали вищу, повну або незакінчену освіту, що є для Європи рідкістю. Од-

нак, на сьогоднішній день, 47% опитаних, що виїхали закордон не отримують заробітної плати, а живуть лише на соціальні виплати або на готівкові кошти, які також можуть отримувати як пенсію, або ж їм пересилають кошти з дому.

При працевлаштуванні за кордоном вимушено переміщені особи стикаються з низкою проблем, серед яких:

1. Рівень володіння іноземною або мовою країни, до якої були переміщені. Переважна більшість ВПО має низький рівень або взагалі не знає іноземної мови країни, до якої були переміщені. Так, за даними [3] на побутовому рівні володіє англійською мовою лише близько 20% ВПО, польською мовою – 35% ВПО. Однак, такий рівень володіння іноземною мовою є недостатнім для подальшого працевлаштування в іноземних компаніях. «Відповідно незнання мови, неможливість показати свій кваліфікаційний рівень призводять до того, що люди не можуть знайти роботу і відповідний рівень життя».

2. Необхідність проходження мовних курсів. Перш ніж працевлаштуватися закордонні роботодавці пропонують ВПО пройти курси іноземної мови, які в більшості є безкоштовними для ВПО.

3. Недостатність власних фінансових ресурсів. Проживання за кордоном потребує від ВПО оплати за харчування та оренду помешкання. Більшість ВПО має запас власних фінансових ресурсів, якого вистачить лише на короткий проміжок часу.

4. Проблема догляду за дітьми. Працевлаштування жінок за кордоном супроводжується проблемою догляду за дітьми, яких не завжди можна влаштувати до дитячого садка або школи.

5. Недостатнє знання ринку праці та законодавства країни, до якої виїхали. Так, за даними [3] 80% ВПО ніколи не працювали в країні, куди переїхали і загалом за кордоном. Тобто це працездатні особи, які тікали від війни і не були налаштовані на трудову міграцію. З часом такі люди, не знаходячи легальну роботу, щоб вижити за кордоном можуть знайти нелегальну роботу або потрапити на не сумлінних роботодавців.

Науковцями давно доведено, що «у сучасних умовах персонал є не тільки найважливішим елементом виробничого процесу на підприємстві, а й основним стратегічним ресурсом компанії в конкурентній боротьбі» [9, 10]. В умовах війни вітчизняні підприємства–роботодавці, які влаштували на роботу працівників, що отримали статус вну-

трішньо переміщених осіб, мають право на компенсацію витрат на оплату праці за працевлаштування таких осіб, що регламентовано Постановою Кабінету Міністрів України від 20 березня 2022 року №331 «Про затвердження Порядку надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні» [4]. Сума компенсації підприємству–роботодавцю від держави становить 6500 гривень щомісяця за кожного працівника, що має статус ВПО. З цієї суми роботодавцем сплачується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Незважаючи на низку проблем з працевлаштуванням, громадяни України, які вимушено переселилися за кордон, можуть там «працювати як найняті або самозайняті працівники; мати доступ до професійного навчання та користуватися однаковим ставленням на рівні з працівниками в державах–членах ЄС стосовно оплати праці та інших умов» [5]. Допомогу в працевлаштуванні ВПО, які приїхали за кордон може надавати Європейська комісія. Підтримка фінансується за рахунок фондів «Політики згуртованості» і нової програми «Заходи згуртованості для біженців у Європі» (CARE), а також «Фонд притулку, міграції та інтеграції». Це включає таку допомогу, як мовні курси, консультування або базова підготовка [5].

Висновки

Війна в Україні спричинила вимушену міграцію працездатного населення за кордон. Незважаючи на низку проблем, з якими стикаються вимушено переміщені особи при працевлаштуванні за кордоном, вони мають можливість знайти роботу. Допомогу в цьому напрямі їм надає Європейська комісія через фонди «Політики згуртованості» та «Фонд притулку, міграції та інтеграції».

Список використаних джерел

1. Абдулліна М. Робота для ВПО: кого шукають роботодавці. Економічна правда. 2023. 23 січня. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2023/01/23/696249/>
2. Вплив повномасштабної війни на міграцію українців: як масштаби переміщення оцінюють. 2022. URL: <https://www.oporaua.org/report/viyna/24523-vpliv-povnomasshtabnoyi-viini-na-migratsiiu-ukrayintsiv-iak-masshtabi-peremishchennia-otsiniuiut-derzhava-ukrayina-ta-mizhnarodni-organizatsiyi>

3. Куди поїхали та ким працюють Українці. Складено портрет трудового мігранта. 2022. URL: https://tvoemisto.tv/exclusive/chy_mozhut_ukraintsi_staty_trudovymy_migrantamy_ta_shcho_mozhe_zrobyty_kraina_shchob_povernuty_lyudey_zza_kordonu_138193.html

4. Постанова Кабінету Міністрів України від 20 березня 2022 року №331 «Про затвердження Порядку надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/331-2022-%D0%BF#Text>

5. Робота за кордоном: особливості працевлаштування українців з тимчасовим захистом. 2022. URL: <https://visitukraine.today/uk/blog/1033/osoblivosti-pracevlastuvannya-ukrainciv-z-timcasovim-zaxistom-za-kordonom>

6. Ситуація з біженцями в Україні. Operational Data Portal. 2022. URL: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>

7. Шацька З. Я., Демчук О. М. Простий, як форма трудових відносин на підприємстві в умовах воєнного стану в Україні. Інноватика в освіті, науці та бізнесі: виклики та можливості. Зб. тез доповідей III Всеукр. конф. здобувачів вищої освіти і молодих учених. 17 листопада 2022. Київ, КНУТД.

8. Шацька З. Я. Актуальні підходи до управління персоналом підприємства в умовах воєнного стану. Збірник наукових праць «Формування ринкових відносин в Україні». 2022. №10 (257). С. 100–104. URL: <http://dndiime.org.ua/page/pdf-journal-1>

9. Puzyrova P. The organizational and economic aspects of management, efficiency of use and development of personnel at the enterprise under martial law. Формування ринкових відносин в Україні. 2022. № 11 (258). С. 70–77.

10. Tkachenko V. Actual problems of personnel management in enterprises / V. Tkachenko, P. Puzyrova, A. Klochko // Globalne konteksty poszanowania praw i wolnosci czlowieka. Wspolczesne problemy i dylematy : monografia nr 858 / red. Aleksandry Kuzior. – Gliwice : Wydawnictwo Politechniki Slaskiej, 2020. – P. 331–342.

References

1. Abdullina M. Work for IDPs: what employers are looking for. Economic truth. (2023). Available at: <https://www.epravda.com.ua/columns/2023/01/23/696249/>
2. The impact of a full-scale war on the migration of Ukrainians: how the scale of displacement is assessed (2022). Available at: <https://www.oporaua.org>.

org/report/viyna/24523-vpliv-povnomashtabnoyi-viini-na-migratsiiu-ukrayintsiv-iaak-mashtabi-peremishchennia-otsiniuiut-derzhava-ukrayina-ta-mizhnarodni-organizatsiyi

3. Where did the Ukrainians go and who do they work for? A portrait of a labor migrant was created. 2022. Available at: https://tvoemisto.tv/exclusive/chy_mozhut_ukrayintsi_staty_trudovymy_migrantamy_ta_shcho_mozhe_zrobyty_kraina_shchob_povernuty_ly_udey_zza_kordonu_138193.html

4. Cabinet of Ministers of Ukraine (2022). Decree of the Cabinet of Ministers of Ukraine No. 331 «On approval of the Procedure for providing compensation to the employer for labor costs for the employment of internally displaced persons as a result of hostilities during martial law in Ukraine». Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/331-2022-%DO%BF#Text>

5. Work abroad: peculiarities of employment of Ukrainians with temporary protection (2022). Available at: <https://visitukraine.today/uk/blog/1033/osoblivosti-pracevlastuvannya-ukrainciv-z-timcasovim-zaxis-tom-za-kordonom>

6. The situation with refugees in Ukraine (2022). Operational Data Portal. Available at: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>

7. Shatska Z. Ya., Demchuk O. M. (November 17, 2022). Simple as a form of labor relations at the enterprise in the conditions of martial law in Ukraine. Innovation in education, science and business: challenges and opportunities. Coll. theses of reports of the III All-Ukrainian conf. students of higher education and young scientists. Kyiv, KNUTD.

8. Shatskaya Z. Ya. (2022). Current approaches to personnel management of the enterprise in the conditions of martial law. Collection of scientific works «Formation of market relations in Ukraine». №10 (257). С.

100–104. №10 (257). С. 100–104. URL: <http://dn-diime.org.ua/page/pdf-journal-1>

9. Puzyrova P. (2022). The organizational and economic aspects of management, efficiency of use and development of personnel at the enterprise under martial law. Формування ринкових відносин в Україні. № 11 (258). pp.70–77.

10. Tkachenko, V. & Puzyrova, P. & Klochko, A. (2020). Aktualni problemy upravlinnia personalom na pidpriemstvakh [Actual problems of personnel management in enterprises]. Globalne konteksty poszanowania praw i wolnosci czlowieka. Wspylczesne problemy i dylematy : monografia nr 858 / red. Aleksandry Kuzior. Gliwice : Wydawnictwo Politechniki Slaskiej. pp. 331–342.

Дані про авторів

Шацька Зорина Ярославівна,

к.е.н., доцент, доцент кафедри смарт-економіки, Київський національний університет технологій та дизайну
e-mail: shatskaya@ukr.net

Демчук Олександр Миколайович,

к.е.н., доцент, магістрант кафедри смарт-економіки, Київський національний університет технологій та дизайну
e-mail: shatskaya@ukr.net

Data about the authors

Zorina Shatskaya,

Associate Professor of the Department of Smart-economics, Kyiv National University of Technologies and Design, Ph.D. in Economics, Associate Professor
e-mail: shatskaya@ukr.net

Olexandr Demchuk,

Ph.D. in Economics, Associate Professor, master of the Department of Smart-economics, Kyiv National University of Technologies and Design
e-mail: shatskaya@ukr.net