



ЗАПОРІЗЬКА ОБЛАСНА  
УНІВЕРСАЛЬНА НАУКОВА  
БІБЛІОТЕКА

**УКРАЇНСЬКИЙ ВИБІР:  
ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

# **Сучасні тенденції трудової міграції в Україні**

**ПРЕС – ДАЙДЖЕСТ  
II квартал 2019 р.**



КОМУНАЛЬНИЙ ЗАКЛАД  
«ЗАПОРІЗЬКА ОБЛАСНА УНІВЕРСАЛЬНА  
НАУКОВА БІБЛІОТЕКА»  
ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ

Відділ наукової інформації та бібліографії

*Український вибір:  
виклики та перспективи*

# Сучасні тенденції трудової міграції в Україні

ПРЕС – ДАЙДЖЕСТ  
II квартал 2019 р.

Запоріжжя  
2019

УДК 331.55(477)(048)  
С89

- С89 Сучасні тенденції трудової міграції в Україні : прес-дайджест. II кв. 2019 р. / КЗ «ЗОУНБ» ЗОР, Від. наук. інформації та бібліографії ; [підгот. Ю. Щеглова ; ред. Т. Пішванова]. – Запоріжжя : [ЗОУНБ], 2019. – 24 с. – (Український вибір: виклики та перспективи).

Другий спецвипуск прес-дайджесту присвячений проблемі сучасного етапу масової трудової міграції з України: її причини та мотиви, позитивні й негативні наслідки як для мігрантів, так і для розвитку економіки України; пропонується визначення поняття «міграція» та розглядається глобальна міграційна взаємозалежність між державами світу; порушене питання про механізми політики репатріації та способи стримування трудової міграції.

\* \* \*

**Гоць А.А.**

### **Міжнародна трудова міграція українців в умовах воєнного конфлікту на сході країни**

Серед характерних закономірностей сучасної міжнародної (міждержавної) міграції населення головною роллю відіграє трудова міграція. Міжнародна трудова міграція – це виїзд населення за кордон з метою отримання роботи без зміни постійного місця проживання. Основними факторами такої міграції є: безробіття, відносно низький рівень розвитку економіки і, як наслідок, низький рівень життя населення.

За статистикою, яку наводять демографи, на заробітки за кордон за останні 20 років виїхало від 7 до 15% економічно активних громадян. Певний відсоток із них залишився за кордоном назавжди, інша частина – продовжує працювати й сподівається повернутися в Україну з кращими економічними можливостями. Найбільша ж частина українців їде за кордон на сезонні заробітки. За дослідженням GFK, тільки за 2015 рік офіційно мігрувало 500 тис. людей, проте не всі виїжджають офіційно за трудовими візами, відповідно, реальна цифра може бути вищою на 40%.

Якщо подивитись на соціальний портрет мігранта, то можна виокремити два основних типи осіб, де простежується гендерний аспект. Перший – це особи, які не мають кваліфікації, не змогли знайти застосування собі в своєму місті, не особливо цілеспрямовані, однак у яких є необхідність забезпечувати сім'ю. В основному це чоловіки, які їдуть працювати будівельниками в РФ. Інші – вкрай цілеспрямовані, працьовиті, «націлені на результат», ті, хто знає, чого хоче від життя. Прикладом можуть бути жінки, які бажають вийти заміж, обираючи такі країни, як ОАЕ тощо.

Незважаючи на певні розходження щодо масштабів трудової

еміграції, всі джерела одностайні з приводу основних країн призначення українських трудових мігрантів: Росія, Польща, Італія, Чехія, Іспанія та інші. Найактивніше виїжджають за кордон на заробіток жителі прикордонних регіонів, а саме Західна Україна аж до Хмельницької області та Схід.

Ситуація з жителями окупованої території України дещо відрізняється від інших. Тікаючи від війни, громадяни почали активно перетинати кордон, та в умовах, коли воєнний конфлікт перейшов у хронічну форму, люди почали асимілюватися за кордоном. Міграційні служби переповненні нашими співвітчизниками, які намагаються узаконити своє місцезнаходження за кордоном, багато хто не боїться зміни громадянства. Негативна ситуація полягає в тому, що більшість із таких людей – це висококваліфіковані спеціалісти, яких залюбки приймають та надають легальний спосіб знаходження на території Росії, Польщі, Америки та інших держав. Відмінність сьогоденної міграції громадян зі Сходу в тому, що вони не просто їдуть заробити кошти і повернутися, а роблять все можливе, щоб залишитись за кордоном та перевести туди всю свою родину.

Внаслідок географічної близькості, родинних зв'язків мешканців Донецької та Луганської областей значна частина вимушених мігрантів із зони конфлікту на Сході країни виїхала до Росії. За даними Федеральної міграційної служби РФ, у 2015 р. за різних причин на території Росії було зареєстровано 2,5 млн. громадян України, або майже на мільйон більше, ніж на 1 січня 2014 р. На кінець 2015 р. на обліку перебували 273 громадянина України, яким було надано статус біженця, і 311 тис. тих, які користувалися тимчасовим притулком. Це тільки ті, хто зміг оформити документи, а багато хто це зробити не зміг. Взагалі, аналізуючи публікації в ЗМІ, можна стверджувати, що маючи кваліфікацію, а тим більше дипломи кандидата і вище, можна без проблем отримати дозвіл на проживання в РФ, чим і користуються ті, хто втратив надію повернутися додому.

Головними причинами можливої еміграції в грудні 2016 українці назвали пропозицію прибуткової роботи (28%) і збройний конфлікт (27%). Далі йдуть економічні проблеми в країні (19%) і сімейні обставини (18%). Замикають список згадуваних причин можливої еміграції відсутність умов для самореалізації (9%) і політична нестабільність (7%). Третина українців (29%) заявили, що ніякі обставини не змусять назавжди покинути країну. Основною причиною стає різниця у рівні заробітної плати. Наприклад,

інженер-електрик в Україні отримує від 6000 до 12000 грн., тоді як в Німеччині 60 000-90 000 грн. До того ж на ринку праці України існує дисбаланс між попитом та пропозицією.

Заробітки мігрантів, які є як мінімум у три рази вищими, ніж в Україні, мають і позитивні наслідки. По-перше, заробітчани отримують роботу, по-друге, зменшується напруга на вітчизняному ринку праці, і, по-третє, вони здійснюють перекази зароблених коштів своїм родичам в економіку України..

За даними НБУ, у I кварталі 2017 року загальний обсяг приватних грошових переказів із-за кордону склав 1 317 млн. дол. США, що на 5,3% більше, ніж за I квартал 2016 року.

На сьогодні основними сферами, де зайняті працівники-мігранти, є: будівництво, сільське господарство (збирання врожаю), домашнє господарство (прибирання домівки, готування їжі, доглядання дітей та немічних людей похилого віку), сфера торгівлі та сервісу. Роботи в сфері будівництва виконують практично тільки чоловіки, у сільському господарстві серед працівників-мігрантів існує приблизний гендерний паритет, а праця у домашньому господарстві та сфері сервісу є прерогативою жінок.

Як суспільне явище, трудова міграція має позитивні і негативні сторони, а її масштаби зумовлюють необхідність державного регулювання міграційними процесами. Загалом виділяють наступні негативні наслідки трудової міграції: виїжджає частина трудового потенціалу, в тому числі висококваліфіковані працівники, які згодом втрачають свої професійні навички, оскільки за кордоном виконувана ними робота часто носить примітивний та непрестижний характер; морально-психологічний аспект має різносторонній вплив: з одного боку – розпад сімей, проблема соціального «сирітства», з іншого – працюючи на чужині, заробітчани втрачають власне здоров'я, не отримуючи при цьому кваліфікованої медичної допомоги; зниження народжуваності у молодих сім'ях; зростання цін на товари і послуги на внутрішньому ринку, зокрема на житло, при існуючій низькій купівельній спроможності основної маси населення; загальна зневіра, втрата національної самосвідомості, набуття чужих звичаїв та невластивого менталітету; нелегальна трудова міграція не здійснює відрахувань до пенсійного та соціального фондів.

Щодо позитивних наслідків трудової міграції, можна перерахувати такі: сприяння інтеграції України до світового ринку праці; зменшення соціальної напруги та навантаження на ринок праці, зокрема, зниження

рівня безробіття; надходження коштів в країну; можливість матеріального утримання на Батьківщині сімей; розвиток малого бізнесу за рахунок залучених коштів від «човникової» торгівлі; розширення світогляду, набуття свідомості та розуміння реальних умов ринкової економіки розвинутих країн, вивчення іноземних мов; можливість реалізувати свої здібності.

*Грані. - 2018. - Т. 21 № 3. - С. 6-11.*

**Ніколаєць О. Ю.**

### **Вплив зовнішньої трудової міграції на розвиток економіки України**

Міграція - це переміщення через кордон політичної або адміністративної одиниці на визначений мінімальний період часу, що включає рух біженців, переміщених осіб, економічних мігрантів тощо. Міжнародна організація з міграції (МОМ) пропонує наступне визначення: "міграція - це процес переміщення населення через міжнародний кордон або в межах країни; вона охоплює будь-який вид переміщень незалежно від їх тривалості, складу чи причин; міграція включає пересування біженців, переміщених осіб, виселених людей та економічних мігрантів". Таке визначення найбільш повно характеризує міграційні процеси, що мають місце в умовах глобалізації. На думку деяких вчених, у сучасному світі навіть сформувалась глобальна міграційна взаємозалежність між державами. Це породжує необхідність подальшого теоретичного осмислення чинників трудової міграції із виробленням дієвих методів її регулювання як на державному, так і на міждержавному рівні. Виключно силові засоби перешкоджання зростанню кількості трудових мігрантів, як виявилось, не лише не забезпечують бажаного результату, а й сприяють посиленню соціальної напруженості. Водночас зростаюча потреба у висококваліфікованих фахівцях та порівняно швидке старіння професійних знань вимагають комплексних заходів з боку країн-донорів задля збереження кваліфікованої робочої сили. Актуальною ця проблема залишається й для України.

Тривалий час більшість українських трудових мігрантів виїжджала до Російської Федерації. Міграційний коридор між Україною та Росією був настільки масштабним, що його можна було порівняти лише з таким коридором, як між Мексикою та США. Анексія Криму Російською

Федерацією та російсько-українська війна на Донбасі суттєво вплинули на скорочення української кількості трудових мігрантів, які працюють на теренах РФ.

Трудова міграція до РФ, за даними МОМ, має переважно короткостроковий характер: близько 60% мігрантів працюють на території Росії обмежений термін. Це обумовлено визначенням російськими владними структурами 90-денного терміну перебування трудових мігрантів на території РФ без виїзду поза межі країни. Такий термін, найбільш вірогідно, був визначений саме для обмеження тривалого працевлаштування трудових мігрантів на території РФ. Водночас до країн ЄС з України виїжджають переважно довгострокові мігранти - до Польщі 67,6 % від загальної кількості українських мігрантів, до Чеської Республіки - 77,3%, до Італії - 87,2 %. При тому кількість українських трудових мігрантів останнім часом різко зросла у Польщі. Так, тільки протягом першого півріччя 2017 р. для них було видано 750 тис. запрошень. А протягом 2018 р. їх кількість може сягнути 3 млн.

Одним із наслідків зростання масштабів зовнішньої трудової міграції з України стало збільшення обсягів переказів коштів трудовими мігрантами на батьківщину. За даними МОМ, у 2014 р. заощадження українських трудових мігрантів, які працювали за кордоном, становили близько 4 млрд дол., і ці кошти більше 60 % українців, що працювали за кордоном, планували використати саме в Україні. Таким чином, більшість трудових мігрантів не поривали остаточно зв'язки із батьківщиною і розглядали роботу за кордоном як тимчасову. Такі переконання можна пояснити тим, що серед трудових мігрантів переважали чоловіки віком 30-40 років, які розглядали роботу поза межами України як засіб покращення матеріального становища. Проте з часом поступово збільшувалася й питома вага порівняно молодих людей, які вже не планували повернутися до України. Це стало помітним вже наприкінці 2017 - на початку 2018 рр. Мотивацією такого рішення для молоді ставало переконання у неможливості гідного працевлаштування на батьківщині.

Поглиблена в умовах війни на Донбасі економічна криза призвела до скорочення рівня середніх зарплат в Україні приблизно втричі. І якщо до 2014 р. у більшості областей України середня зарплата становила від 700 до 1200 дол. США, то вже наприкінці 2017 р. - близько 300-400 дол. На сучасний момент у Польщі, наприклад, українські заробітчани отримують у середньому близько 700-1000 дол. щомісяця. До 2014 р. відмінності рівня оплати праці для багатьох категорій працівників в Україні та у країнах



Східної Європи не були настільки помітними. Це й обумовило різке зростання рівня трудової міграції до країн Східної Європи. Іншим чинником були й перепони для українських трудових мігрантів щодо працевлаштування у Росії, а також принципове небажання частини з працівників виконувати роботу на території країни-агресора.

Для частини українців мотивацією пошуку роботи за кордоном стали й перешкоди на шляху ведення малого та середнього бізнесу, обумовлені втіленням у життя інтересів великих фінансово-промислових груп (ФПГ). Для ФПГ тривалий час порівняно низькі зарплати працівників виступали вагомим засобом конкурентної боротьби на зовнішніх ринках. Водночас співучасть робітників у вирішенні соціальних та виробничих питань на більшості підприємств, що належать ФПГ, була також зведена нанівець. Порівняно низький рівень оплати праці, обмеження індивідуальної ініціативи та виробничої демократії сформували у частини українського суспільства стійке переконання у неможливості самореалізації на батьківщині.

Дестимуляція економічної активності громадян поступово постала одним із найважливіших чинників зростання масштабів зовнішньої трудової міграції. Водночас зростання масштабів зовнішньої трудової міграції дозволило пом'якшити проблему безробіття. Проте, вже у 2017 р. у ряді галузей виробництва відчувалася нестача кваліфікованих працівників. Рівень оплати праці в Україні вже не задовольняв багатьох з них, а запровадження безвізового режиму та певне розширення можливостей для працевлаштування за кордоном посилило конкуренцію на ринку робочої сили в Україні.

Українськими урядами досить тривалий час не надавалося належної уваги проблемі зовнішньої трудової міграції. Відсутність визначеної міграційної політики, ситуативне реагування на ті чи інші проблеми у сфері міграційної політики мали б поступитися виваженим крокам держави, спрямованим на збереження кваліфікованих кадрів. Проте на сучасний момент не розроблено дієвих заходів, що мали б стати засобом покращення ситуації на українському ринку праці. А тенденція до збільшення питомої ваги молодих людей серед трудових мігрантів може перетворитись на одну із серйозних загроз економічній безпеці держави, у той час як масштаби зовнішньої трудової міграції вже набули загрозливих показників.

*Економіка та держава. - 2018. - № 9. - С. 87-90.*

## Еміграція vs імміграція: напрями та механізми політики репатріації

За відсутності необхідних досліджень, обсяги повернення мігрантів в Україну оцінити складно. Враховуючи уже понад двадцятирічну історію сучасних заробітчанських міграцій та їхні масштаби, можна припустити, що зворотній міграційний потік є доволі численним. Дослідження Європейської освітньої організації, частиною якого було опитування мігрантів, які повернулися (не лише трудових, а й тих, які перебували за кордоном на інших підставах чи з іншою метою), дійшли висновку, що їхня частка в населенні може становити 3,2 %. Виходячи з чисельності населення України на момент опитування, це означає, що до категорії тих, хто повернувся, належать до 1,5 млн осіб.

Як вказує вивчення феномену повернення в багатьох країнах світу, рішення про репатріацію зазвичай формується, якщо економічний розвиток вдома пришвидшується, умови працевлаштування покращуються, тоді як економіка країни призначення перебуває в рецесії, її імміграційна політика не сприяє укоріненню мігрантів, а до порушників імміграційного законодавства застосовуються жорсткі санкції, натомість на батьківщині запроваджуються заходи для заохочення репатріації. Водночас, за соціологічними даними, до повернення спонукають часто особисті, у т. ч. нераціональні чинники, зокрема вік, стан здоров'я, ностальгія, різні обставини, які вимагають присутності мігранта вдома.

Емпіричні дані свідчать, що часто рішення про повернення залежить від життєвого циклу: найчастіше повертаються молоді мігранти, а також ті, чия трудова кар'єра добігає кінця. Чинником повернення є рівень освіти: повертаються малоосвічені та найбільш освічені мігранти. Частіше повертаються на батьківщину із ближчих країн, ніж з віддалених. Проте, найбільше значення має не відстань, а час перебування за кордоном: вірогідність повернення пропорційна часу перебування поза батьківщиною.

Попри усвідомлення, що найбажанішим засобом гальмування депопуляції є поповнення населення за рахунок тих, хто повернувся, а знання та досвід, зв'язки та кошти мігрантів, які повертаються, можуть бути значним резервом розвитку держави, в Україні наразі не здійснено жодних реальних кроків для досягнення задекларованої цілі щодо

сприяння репатріації мігрантів на Батьківщину. Більше того, в науковому середовищі серед державних службовців і ширшої громадськості неодноразово висловлювалися застереження щодо доцільності політики повернення. По-перше, заохочення репатріації часто розуміють як надання тим, хто повертається, певних пільг та привілеїв, що видається несправедливим стосовно інших громадян, які нікуди не виїжджали. По-друге, навіть у разі усвідомлення доцільності сприяння поверненню, зрозуміло, що за нинішньої економічної ситуації держава не має для цього необхідних ресурсів. І, нарешті, вважається, що єдиним дієвим засобом проти еміграції та, відповідно, чинником повернення мігрантів на Батьківщину, може бути лише досягнення Україною належного рівня розвитку, а допоки цього не сталося, будь-які відповідні зусилля будуть марними і тому непотрібними.

На ці застереження можна відповісти, що політика повернення мігрантів враховує не лише їхні інтереси - вона вигідна всьому суспільству. Крім того, про пільги і привілеї не йдеться, лише про забезпечення доступу всіх громадян, у т. ч. тих, хто повернувся, до визначених законом послуг і можливостей. Адже внаслідок тривалої відсутності в країні мігранти, які повертаються, потребують підтримки у реалізації своїх прав, а держава, зацікавлена у поверненні громадян на Батьківщину, має створити для цього належні умови.

Щодо дефіциту ресурсів, варто нагадати, що інколи достатньо лише певних організаційних зусиль, які не потребують значних витрат, що існують інші, крім державного бюджету, джерела фінансування, зокрема, міжнародна допомога, та й кошти самих мігрантів, які за належного державного сприяння можуть забезпечити їхнє працевлаштування та облаштування на батьківщині, більше того, сприяти прискоренню економічного та соціального розвитку громад походження і країни в цілому.

Що ж до третього застереження, яке, по суті, призводить до висновку про безперспективність заохочення повернення мігрантів, потрібно сказати, що міжнародний досвід свідчить: повернення частішають не лише тоді, коли рівень життя вдома наближається до звичного в країні перебування, а й коли мігранти бачать на батьківщині перспективи і вірять у можливість самореалізації. У зв'язку з цим оформлена і чітко артикульована політика підтримки репатріації з боку країни походження має велике значення.

Досвід політики повернення накопичили країни різного рівня

розвитку та суспільного добробуту на різних континентах планети. В Європі це, по-перше, країни, що були постачальниками дешевої робочої сили на міжнародний ринок праці, проте, завдяки динамічному розвитку, наразі приваблюють мігрантів з-за кордону, у т. ч. й тих, які виїхали раніше (наприклад, Греція, Іспанія, Ірландія). По-друге, країни Центральної та Східної Європи, звідки після приєднання до Євросоюзу відбувався значний відплив населення до «старих членів» ЄС, де умови праці та заробітку були значно кращими. Обумовлений цим дефіцит працівників, передусім кваліфікованих, змусив звернути увагу на повернення мігрантів (наприклад, Болгарія, Латвія, Польща). Третя група – країни, що розвиваються, у т. ч. Грузія, Молдова, країни Західних Балкан. Розробка політики повернення в них великою мірою обумовлена зовнішньополітичним чинником, оскільки реадмісія та реінтеграція власних громадян були серед умов просування до безвізового режиму з Євросоюзом. Крім того, тут поступово поширювалося усвідомлення потенціалу міграції для розвитку, зокрема, перспектив використання фінансового та людського капіталу мігрантів, здобутого за кордоном, в інтересах модернізації економіки та суспільства.

Надзвичайно цікавий досвід у цій сфері мають країни, які є найбільшими постачальниками робочої сили на міжнародний ринок праці в світі, зокрема, Мексика та Філіппіни. Досвід Філіппін тим більше цікавий, що це країна-донор, яка в результаті багаторічних зусиль змогла створити найрозвинутішу та розгалужену систему регулювання трудової міграції. Вагомих результатів заохочення репатріації, передусім висококваліфікованих мігрантів, студентів, які навчалися за кордоном, досягнуто Китаєм. Попри те, що названі держави за основними характеристиками істотно різні, аналіз застосованих ними механізмів політики повернення мігрантів дає змогу виявити спільні риси та закономірності, певні універсальні підходи, які могли б бути корисними для розробки відповідних заходів в Україні.

Перше, що варто зауважити, політика повернення почала формуватися відносно недавно, її виникнення у багатьох випадках обумовлено необхідністю надати допомогу громадянам, які опинилися у важких життєвих обставинах через раптову чи вимушену репатріацію внаслідок кризи, стихійного лиха в країні призначення, або були депортовані з різних причин. Проте з часом, з усвідомленням потенціалу міграції для розвитку, завдання політики повернення розширювали, розглядали в контексті стратегій розвитку.

Програми з повернення зазвичай передбачають надання тим, хто повертається, необхідної інформації, для чого створюють детальні інструкції про поновлення застарілих чи втрачених документів, правила ввозу майна, зокрема автомобілів, умов оформлення пенсії чи соціальної допомоги, отримання медичних послуг, нострифікації дипломів та свідоцтв про освіту тощо. Цю інформацію доповнюють контакти органів влади та неурядових організацій (НУО), які надають послуги тим, хто повернувся. Інформацію поширюють через дипломатичні та консульські представництва за кордоном, культурні центри, громадські об'єднання діаспори.

Для інформування мігрантів все частіше використовують електронні портали. Наприклад, у Польщі створений спеціальний урядовий веб-сайт, адресований мігрантам, де розміщено законодавчі акти, важливі для мігрантів, зміни до них, інформацію про ситуацію на ринку праці, у т. ч. у конкретних регіонах, про порядок оподаткування, соціального страхування тощо, але й існує можливість прямого зв'язку з офіційними установами. Через сайт можна звернутися до органів влади та місцевого самоврядування із запитом і отримати відповідь на нього впродовж 14 днів.

Інший напрям – підтримка працевлаштування чи започаткування власного бізнесу, що передбачає професійне навчання мігрантів, консультування їх з питань інвестицій та бізнес-можливостей. Поляки за кордоном можуть отримати послуги служби зайнятості в режимі онлайн, для них організуються ярмарки вакансій у місцях найбільшої концентрації мігрантів, зокрема в Лондоні та Дубліні. На Філіппінах тим, хто повернувся, на додачу до звичайних послуг служби зайнятості надається адресна допомога, що полягає у пошуках працедавця, який потребує працівника саме з такою кваліфікацією і досвідом, як у мігранта. Для започаткування бізнесу можна отримати кредит до 49 тис. доларів США під 7,5 % річних. В Албанії відповідно до закону про еміграцію з метою працевлаштування за кордоном (2006) тих, хто повертається, та членів їхніх родин звільняють від сплати митних зборів і податків на ввезене рухоме майно та розумну кількість інструментів і матеріалів, необхідних для трудової діяльності. Органи влади зобов'язані сприяти реінтеграції мігрантів шляхом розробки відповідних бізнес-проектів. У Молдові в 2010 р. стартувала програма PARE 1+1. Крім інформаційної та освітньої складової, вона передбачає надання її учасникам на кожний вкладений ними для започаткування бізнесу лей ще один лей від проекту,

максимальна сума безповоротних грантів – 200 тис. леїв. Для участі у проекті необхідно надати підтвердження закордонного походження коштів – трудовий контракт, довідку про зарплату або дохід, виписку з банківського рахунку тощо. Підраховано, що завдяки реалізації програми кожний лей, витрачений на підтримку бізнес-починань мігрантів, залучив у вітчизняну економіку 2,7 лея додаткових коштів.

Низка заходів спрямована на ліквідацію перешкод для повернення, зокрема, унеможливлення подвійного оподаткування, запровадження податкових канікул. Так, у Польщі поправки були внесені до податкового кодексу, згідно з якими держава «вибачала» мігрантам не сплачені ними із заробітків за кордоном податки. Лише впродовж року після їх ухвалення такими можливостями скористалися близько 60 тис. осіб. Цій же меті сприяє запровадження процедур визнання кваліфікацій, набутих за кордоном, у т. ч. неформальним шляхом. Важливі заходи адресовані не лише мігрантам, а й членам їхніх родин. Зокрема, в Польщі законодавчо закріплено, що держава гарантує дітям зворотних мігрантів 3–5 додаткових уроків на тиждень з польської мови або інших предметів упродовж 12 місяців після повернення.

У багатьох випадках імплементацією політики повернення та реінтеграції займаються спеціальні адміністративні органи, здебільшого їх створюють в рамках наявних. Найчастіше це підрозділи служб зайнятості, як у Молдові, Албанії. В Іспанії існує Офіс з рееміграції, на який покладена функція інформування та надання допомоги мігрантам, які повертаються. Він перебуває у складі Генерального секретаріату з імміграції та еміграції, діяльністю якого керує Міністерство із працевлаштування та соціальної безпеки. Відділ у справах міграції та реінтеграції зворотних мігрантів створений в Грузії, в Міністерстві у справах внутрішньо переміщених осіб із окупованих територій, розселення та біженців. Проте, в деяких країнах існують також і спеціалізовані органи виконавчої влади з питань повернення. Так, на Філіппінах в 2007 р. створено Реінтеграційний центр для філіппінців, які працюють за кордоном. Він забезпечує професійне навчання та надання консультацій, допомогу з працевлаштування, підтримує бізнесові починання шляхом виділення дешевих кредитів.

Важливу роль у реалізації політики повернення відіграють дипломатичні та консульські установи за кордоном. Інколи їхня роль виходить за рамки звичайного інформування чи консультування. Так, громадянин Іспанії, який планує повернутися на батьківщину, отримує в консульстві/посольстві сертифікат зворотного мігранта, що значно

спрощує після повернення процедури отримання пенсії, допомоги по безробіттю, доступу до реінтеграційних програм тощо.

Спільною рисою розглянутих механізмів повернення та реінтеграції є їхня розробка та реалізація в рамках тісного співробітництва з міжнародними організаціями та країнами, звідки повертаються мігранти. Технічна і фінансова допомога забезпечували підвищення спроможності відповідних органів влади країн походження, розробку політичних документів та необхідного законодавства, реалізацію конкретних програм. Разом з тим наявність і масштаби програм, які адмініструють міжнародні організації та фінансують зарубіжні донори, в різних країнах різні і доводять, що їх зміст, обсяги, результативність великою мірою залежать від зацікавленості країни, де їх запроваджено, від здатності органів влади ініціювати необхідні переговори та досягти результату.

Ефективність політики репатріації залежить від багатьох чинників. Серед них дослідники виділяють: рівень зв'язків держави з діаспорою; розвиток мережі організацій співвітчизників за кордоном, підтримуваних державою; належну інформаційну політику; наявність ефективної правової системи та адміністративних структур; ресурсне забезпечення. Умовами успішної реалізації цілей політики реінтеграції є також міжнародна співпраця, координація зусиль держави і громадянського суспільства, співробітництво з бізнесом.

Розробка відповідної політики в Україні як механізму, який, з одного боку, стимулюватиме мігрантів до повернення, а з другого – слугуватиме запобіжником від повторного виїзду, на часі - з міркувань економічного і демографічного характеру. З метою її формування та зважаючи на зарубіжний досвід, передовсім видається доцільним покласти на Мінсоцполітики України, яке є центральним органом виконавчої влади з регулювання трудової міграції, функцію із заохочення репатріації та сприяння реінтеграції мігрантів, які повертаються. Водночас, оскільки питання виходить за межі повноважень одного відомства, необхідно створити постійну міжвідомчу робочу групу з розробки пропозицій щодо формування політики у сфері міграції загалом і сприяння поверненню мігрантів зокрема, та її імплементації. До завдань цієї групи варто віднести розробку: процедури накопичення, оновлення та поширення інформації, необхідної мігрантам для підготовки та здійснення повернення на Батьківщину; порядку співпраці органів управління з НУО, які надають допомогу; алгоритму дій державних службовців, які здійснюють приймання / передавання громадян через Державний кордон України

(реадмісію), у разі повернення в Україну громадян, які належать до вразливих категорій і потребують допомоги тощо. Варто запровадити порядок безмитного ввезення мігрантами, які повертаються після тривалого перебування за кордоном, засобів виробництва та товарів виробничого призначення з метою започаткування/розвитку власної справи або сільськогосподарського виробництва. Перспективною видається співпраця з зацікавленими країнами перебування українських мігрантів щодо розробки та реалізації спільних програм циркулярної міграції, повернення та реінтеграції українських мігрантів на Батьківщині.

Разом із тим, визначення пріоритетів державної діяльності, спрямованої на заохочення повернення мігрантів на Батьківщину, може бути результативним лише за умови чіткого усвідомлення їхньої ролі в розвитку держави, обсягів повернення та основних характеристик зворотних мігрантів, їхніх проблем і потреб. У зв'язку з цим, українцями є наукові дослідження феномену репатріації, її мотивів і результатів.

*Демографія та соціальна економіка. - 2019. - № 1. - С. 69-81.*

**Куліков Г.**

### **Масова трудова міграція з України: мотиви, наслідки, способи стримування**

У ХХІ столітті глобального характеру набуває міграційна активність, і масштабність міграції трудових ресурсів стає найважливішою соціально-економічною і політичною проблемою сучасності. Водночас трудова міграція є звичайним економічним механізмом регулювання попиту та пропонування робочої сили в межах функціонування міжнародного ринку праці.

Останніми роками окреслилася низка ключових тенденцій, що зумовлюють трудову міграцію з України, а саме: глобалізація економіки і ринку праці, загострення міжнародної конкуренції за трудові ресурси, зростання нерівності між Україною і розвиненими країнами в рівнях доходів, удосконалення технологій, які полегшують доступ до інформації про глобальний ринок праці, наростання обсягів міжнародної міграції. Тож масова трудова міграція - найболючіша проблема для сучасної України, і пошук способів її розв'язання набуває першочергового значення, тобто проблеми міжнародної трудової міграції потребують



теоретичного і практичного дослідження як в Україні, так і у світі.

За даними Держстату України, у 2015-2017 роках з України виїхало 1,303 млн працездатних осіб. Найбільша група трудових мігрантів - понад чверть - люди у віці 40-49 років. Понад третина з тих, хто вирішив працювати за кордоном, це люди з професійно-технічною освітою. Якщо цю цифру накласти на кількість випускників профтехзакладів, то вона фактично збігається з кількістю працівників, які виїхали на заробітки за кордон. Тобто наша професійна технічна освіта цілком працює на експорт робочої сили. Так само значною мірою на експорт працює і повна загальна середня освіта. У 2016-2018 роках з України щороку виїжджало 5-6% економічно активного населення, і за таких темпів міграції в нашій країні через кілька років настане найгостріший дефіцит кадрів. Адже масова трудова міграція з України вже сьогодні сягнула надкритичних масштабів, про що свідчить той факт, що бізнес масово стикається з кадровою проблемою. Специфічною ознакою трудової міграції є те, що вона починає набувати характеру безповоротності.

Які ж мотиви трудової міграції з України? Так, трудова міграція зумовлюється як зовнішніми причинами з боку країн-реципієнтів, так і внутрішніми причинами соціально-економічного розвитку країни. Серед головних внутрішніх причин трудової міграції українських громадян є низький рівень заробітної плати у більшості галузей української економіки, значний розрив у рівнях оплати праці в Україні і зарубіжних країнах, постійні затримки з її виплати, скорочення попиту на кваліфіковану робочу силу, високий рівень реального безробіття, поширення бідності серед працюючих.

Середній місячний заробіток українського мігранта становить близько 650 дол. США, або 7800 дол. щороку. При цьому місячний дохід суттєво коливається між країнами. Найбільше заробляють мігранти в західноєвропейських країнах: в Ірландії - 3125 дол. у місяць, Швейцарії - 2300 дол., країнах Бенілюксу - 1600 дол., Німеччині - 1300 дол., Італії - 950 дол. Значно менший дохід українців, які працюють у країнах Східної Європи: у Чехії - 520 дол. у місяць, Румунії і Словаччині - 430 дол., Росії - 370 дол.

Кожна четверта вакансія в Україні містить пропозицію мінімальної зарплати, а середня зарплата за всіма вакансіями 2018 року була 4300 грн у місяць. Тільки 3% вакансій у системі Служби зайнятості передбачали зарплату більше за 10000 грн. Слід зазначити при цьому, що інформаційний простір з повідомленнями про вакансії забруднений.

Оприлюднюється дуже низька офіційна заробітна плата, а насправді значна частина її виплачується в конвертах.

Звернімо увагу на той факт, що середньомісячна заробітна плата в Україні в доларовому еквіваленті за період з 2013 до 2018 роки істотно знизилася. Якщо у 2013 році вона становила 410.8 дол., то у 2018 - лише 310 дол., тобто впала відразу на чверть. Насправді ж ця цифра з урахуванням тіньової зарплати більша за офіційну в 1,5 рази. Це підтверджують і дані експертів, згідно з якими майже половина зарплат виплачується «в конвертах». (Для порівняння: у 27 країнах Євросоюзу частка зарплат «у конвертах» коливається від 1% до 23%, а в середньому в ЄС дорівнює 5%.)

Заробітна плата - в основному похідна від економіки, а вона в нас дуже слабка. З рейтингу Bloomberg Misery Index за 2019 рік випливає, що Україна ввійшла до списку найслабкіших економік світу. В Україні дуже низький показник питомої ваги заробітної плати у випуску продукції, дуже низький валовий внутрішній продукт (4% від ВВП США), низька продуктивність праці (29% від продуктивності праці в США). Темпи економічного зростання мають бути 8- 10%, а не 3—4%. Адже тільки 6% зростання ВВП необхідні для погашення державного боргу. З огляду на те, що проти 2013 року всі основні соціально-економічні показники впали, можна стверджувати, що не існує економічної бази для призупинення процесу трудової міграції з нашої країни, і жодну з причин трудової міграції з країни не усунемо найближчими роками.

Масова трудова міграція українців за кордон зумовлена загостренням політичних, соціальних і економічних проблем: посилюються політична й економічна нестабільність, нерівність у доходах, зростає реальне безробіття, падає промислове виробництво, знищується малий і середній бізнес, відбувається девальвація гривні, збільшується вплив капіталу за кордон.

За інформацією Державної служби зайнятості України, в таких мегаполісах, як Київ, Одеса, Харків, Львів, до 90% безробітних, які є на обліку, - з вищою освітою. Звідси випливає, що освіта майже не пов'язана з ринком праці, роботодавцями. Різниця між тим, що треба ринку, роботодавцям, бізнесу, і тим, що на ринку є, збільшується. Освітня система консервативна за своєю суттю, а тому не в змозі готувати тих фахівців, які будуть потрібні ринку до моменту закінчення навчання в навчальному закладі. Зважаючи на те, що важливою характеристикою економіки України є зростання можливостей заміщення праці капіталом, процес

визволення частини зайнятих працівників посилюватиметься.

Віхати в інші країни вже готові не тільки безробітні, але й цілком забезпечені громадяни, які й тут мають високу зарплату і власний бізнес. Причинами цього служать посилення адміністративного і податкового тиску на бізнес, зростання цін на сировину і енергоносії, рейдерський переділ сфер впливу, політична й економічна нестабільність, брак чітких правил гри і, зрештою, упевненості в завтрашньому дні.

Мігранти прагнуть до забезпечення не тільки вищих заробітків, але й рівності перед законом, захищеності прав найманих працівників, якості життя, благополучного майбутнього для себе і своїх дітей, економічних та громадянських свобод, особистої безпеки. Для цього вкрай важливо здолати в нашій країні корупційність держави, спростити ведення бізнесу. Тому мотиви трудових мігрантів поступово зміщуються з зарплат на комфортні умови життя.

Водночас масова трудова міграція - це трагедія для багатьох українців, адже за кордоном ставлення до них не таке, як до громадян своєї країни. Наші люди обмежені там у своїх правах, тому можна припустити, що частина трудових мігрантів з часом повернеться в Україну.

Окреслимо негативні наслідки трудової міграції з України. Виїзд на постійне місце проживання до іншої країни означає прямі втрати України: скорочуються загальна чисельність працездатного населення і сукупне пропонування робочої сили, втрачаються значні фінансові ресурси, що пішли на професійно-освітню підготовку мігрантів. У довгостроковій перспективі серйозним негативним наслідком трудової міграції може бути зниження технологічного потенціалу країни, її культурного і наукового рівня.

Роботодавці, які не платять своїм працівникам конкурентну на міжнародному ринку праці заробітну плату, піддаються ризику втратити свій бізнес, оскільки через певний період часу не витримають зовнішньої конкуренції за трудовий потенціал.

Найгостріша для майбутнього країни загрози пов'язані із навчальною міграцією, оскільки наявність відповідного диплому значно спрощує працевлаштування в європейських країнах, причому не тільки сусідніх. Це означає не просто втрату робочої сили, а скорочення демографічного потенціалу українського суспільства, прискорення процесу демографічного старіння й т. ін. Тобто масовий відплив молоді (студентів, випускників шкіл) на навчання за кордон є ще однією гострою системною демографічною проблемою, яка криє у собі великі ризики для майбутнього

України. Останніми роками спостерігається тенденція збільшення чисельності молоді у віці до 27 років, які від'їжджають з нашої країни на роботу за кордон. Для бізнесу це є одним з найнебезпечніших викликів і загроз. Уже сьогодні в Україні на тлі загального безробіття сформувався гострий дефіцит висококласних фахівців з робітничими професіями, спостерігається брак робочої сили на місцевих ринках праці. Обмежене пропонування робочої сили перетворюється на бар'єр соціально-економічного розвитку як підприємництва, так і національної економіки.

Позитивним наслідком трудової міграції для органів державної влади є зниження рівня реального безробіття. Рівень безробіття, розрахований за методологією МОП, досягнув у 2018 році 9,7% (1715 тис. осіб). Це рекордний показник за останні роки, особливо з урахуванням того, що Україна активно «експортує» своїх безробітних в Євросоюз. Безробіття в Україні могло б бути набагато більшим, коли б не трудова міграція.

Ще один суттєвий позитивний наслідок трудової міграції для держави - збільшення обсягів приватних грошових переказів в Україну. Згідно з даними Всесвітнього банку, за 2018 рік грошові перекази в Україну становили \$ 14,0 млрд (за підсумками 2017 року - \$ 11,3 млрд), що частково компенсує істотний дефіцит торговельного балансу. Ця сума в сім разів перевищила прямі іноземні інвестиції того року (1,9 млрд дол.).

Кошти, що надходять від трудових мігрантів з-за кордону, мають подвійний соціально-економічний ефект, який виявляється, з одного боку, у розширенні платоспроможного попиту вітчизняних домогосподарств через спрямування грошових переказів у інвестиційні джерела через механізми банківської системи і фондового ринку.

Унаслідок масової трудової міграції з України роботодавці поступово збільшують заробітну плату до конкурентної, що примушує їх вишукувати резерви виробництва і підвищувати продуктивність праці. Зокрема, великі промислові підприємства західних областей України з 2017 року збільшили зарплату на 50-70%, аби запобігти відпливу кадрів зі своїх підприємств. У Волинській області приріст зарплати становив 25-30%, у Херсонській -- 8%, у Києві - 20%. Тобто заробітчанство впливає на рівень оплати праці в Україні і поведінку роботодавців, аби хоч якось утримати кадри. Це позитив. Проте, є й негатив від підвищення зарплат, оскільки воно закладається в ціни на товари і послуги. Тобто зростання зарплат тягне за собою зростання цін.

Визначимо способи стримування трудової міграції з України. З метою задоволення потреб вітчизняної економіки в робочій силі Кабінетом

Міністрів України схвалена Стратегія державної міграційної політики України на період до 2025 року. Вона передбачає зменшення негативних наслідків трудової міграції з України та збільшення її позитивного впливу на розвиток держави, створення необхідних умов для повернення і реінтеграції українських мігрантів в українське суспільство, сприяння легальній міграції та ін. Проте, однієї Стратегії явно недостатньо для стримування трудової міграції з України.

Міжнародний досвід показує, що для зниження міграційних настроїв слід застосовувати комплексний підхід, зокрема, зосередитися на модернізації виробництва, розвитку підприємництва, формуванні сприятливого інвестиційного клімату, створенні нових високопродуктивних робочих місць, умов для підвищення рівня зайнятості і продуктивності праці. Для стримування трудової міграції потрібно забезпечити високі темпи зростання економіки (більше ніж 6% у рік), гідні зарплати, безпеку і сприятливі умови праці, інакше кажучи, рівноцінні конкурентні умови на основі високої продуктивності й інноваційності праці (і не тільки щодо зарплати).

Вважаємо, що на початковому етапі заробітна плата в еквіваленті в 700 дол. у місяць якщо б і не припинила цілком трудової міграції, то хоч би значно зменшила її. Однак слід зазначити, що можливостей для суттєвого підвищення зарплат в Україні нема й тому, що розмір валового внутрішнього продукту на одну особу за паритетом купівельної спроможності досі дуже малий і становить усього одну третину від середньоєвропейського рівня.

Роботодавці мають не тільки підвищувати зарплати, але й переглянути політику соціальних пакетів для своїх працівників, а також умови праці. Крім того, очевидно, що їм доведеться більше вкладати в перепідготовку працівників середнього і старшого віку, тобто тих, кому «за 45», так само, як і у стажування співробітників за кордоном. Тут слід зауважити, що, крім розміру зарплати, дедалі більшого значення набувають перспективи забезпечення ліпших умов праці і життя.

В Україні необхідно створити умови заради реалізації природних талантів і продуктивної праці її громадян. Це захистить країну від дальшого відпливу молоді і фахівців, який зменшує продуктивний людський потенціал України. У зв'язку з цим важливе значення має створення нових робочих місць з кваліфікованою працею, тобто таких, на яких забезпечується висока продуктивність праці, що дозволить платити високу заробітну плату. Створення таких робочих місць стимулюватиме

українських громадян працювати в Україні, а мігрантів - повернутися додому.

За даними Світового банку, понад 60% мігрантів мають бажання повернутися до України, тож завдання бізнесу на його рівні - надати можливості і створити мотивацію для їх повернення.

*Україна: аспекти праці. - 2019. - № 2. - С. 44-50.*

**Никифорак В. А., Тодорюк С. І., Антохова І. М.**

### **Трудова міграція за кордоном у сучасних умовах трансформації економіки України**

Процеси міграції залишаються серйозною проблемою для багатьох країн, але особливо гостра вона для України. На сьогодні Україна, за оцінками ООН, вважається найбільш проблемною країною в Європі і входить у число країн - лідерів за кількістю трудових мігрантів, які виїжджають за межі країни з суб'єктивних чи об'єктивних причин. За даними міністерства соціальної політики, кількість українських мігрантів - 3,2 млн громадян. Ця цифра постійна, але не стала. У цьому рухливому міграційному процесі беруть участь у середньому від 7 до 9 млн осіб на рік. Водночас постійно, щоденно протягом року за кордоном перебувають лише 3,2 млн мігрантів

Більшість короткострокових (64%) і довгострокових (71%) трудових мігрантів - це люди у віці від 18 до 44 років.

Старші люди схильні до короткострокової трудової міграції, тоді як мігранти, яким від 30 до 40 років, беруть активну участь у довгостроковій трудовій міграції. За результатами опитування трудових мігрантів переважають чоловіки у віковій групі 30-44 роки (50% чоловіків та 36% жінок), тоді як жінки переважають у категорії 45—65 років (47% жінок та 28% чоловіків). У молодшій віковій групі 18-29 років кількість чоловіків і жінок відносно врівноважена (17% та 22%).

Наші співвітчизники для трудової міграції надають перевагу саме країнам Європейського Союзу. Це можна пояснити тим, що країни ЄС мають: вигідне географічне положення; сприятливий клімат; високий рівень заробітних плат; безвізовий режим з Україною та ін.

Основними секторами зайнятості українських трудових мігрантів є будівництво (29%), промислове виробництво (14%), індустрія гостинності

(11%), допомога по дому (10%) і сільське господарство (8%). Останні три сектори найбільш популярні у країнах ЄС, водночас як торгівля і транспорт вважаються найбільш популярними видами трудової діяльності у країнах СНД.

Як показало обстеження Держстату 2017 році, 62% мігрантів не мали трудового контракту і працювали за усною домовленістю (передусім у Білорусі, Росії, Угорщині). Так, 32% українських працівників-мігрантів, працевлаштованих у Польщі, укладають не трудові, а цивільно-правові угоди. Вони не сплачують внески до соціальних фондів, відповідно, не мають прав на виплати з них, хоча між Україною та Польщею існує угода про соціальне забезпечення.

Основні чинники української масової трудової міграції, насамперед, мають економічний характер, що перетворює міграцію у механізм виживання у процесі боротьби з бідністю або уникнення безробіття. Результати опитування Державної Служби Статистики України (ДССУ) 2017 року показують, що 79% українських трудових мігрантів отримували низьку заробітну плату в Україні, що стало головною причиною їхньої міграції.

За даними Національного банку України, обсяги приватних грошових трансфертів у країну постійно зростають і 2017 році були зіставлені з 8,4% ВВП країни.

Порівнюючи структури бюджетів українських домогосподарств (ДГ), які одержують і які не одержують грошові перекази, стає очевидно, що грошові перекази мають істотний позитивний вплив на загальний бюджет ДГ і є основним джерелом доходу ДГ. Це однаково стосується ДГ з довгостроковими та короткостроковими трудовими мігрантами. Грошові перекази становлять майже 50% бюджету ДГ з довгостроковими трудовими мігрантами та 60% бюджету ДГ з короткостроковими трудовими мігрантами. Навіть для ДГ без трудових мігрантів вплив грошових переказів значний (21% від загального бюджету), маючи ту ж саму вагу, як і доходи, отримані від приватного сектора (20%) і пенсій (20%).

Отже, збільшення обсягів трудової міграції супроводжується певною переорієнтацією її потоків із традиційного східного напрямку на західний. В умовах конфлікту вона прискорилося. У структурі трудової міграції з України також відбуваються зміни, а саме: збільшується обсяг довгострокової міграції; до міграції вдається більше чоловіків, що пов'язано не лише із потребами ринку праці країн призначення (

будівництво, транспорт), а й виїздом за кордон унаслідок воєнних дій на сході України; збільшується частка молоді, жінок, мешканців міст, вихідців із північної, центральної та східної України. Серед інших причин можна відзначити такі соціальні фактори: низькі можливості для самозайнятості та професійного розвитку, бажання поліпшити навички та продовжити кар'єру за кордоном, сімейні причини, доступ до послуг охорони здоров'я, вразливість людей до корупції та злочинності, відсутність безпеки тощо. Геополітичні заворушення і відсутність безпеки в Україні могли спричинити поштовх міграції з України. Висока заробітна плата і загальні економічні показники в країнах призначення слугують найсильнішими стимулами для міграції.

Збільшення масштабів та тривалості перебування мігрантів за кордоном невідворотно приведе до послаблення їхніх зв'язків з Батьківщиною, остаточної втрати країною частини її трудового та інтелектуального потенціалу. Евентуальний дефіцит працівників може стати гальмом розвитку економіки, а також найбільш активних молодих та освічених осіб - демократичних перетворень в Україні.

З метою запобігання ризикам, зумовлених сучасною активізацією міграційних процесів, важливим є законодавче оформлення міграційної політики, чітке визначення її цілей та інструментів, а головне - імплементація прийнятих політичних рішень і законодавчих норм, зокрема реалізація цілей і завдань, визначених стратегією державної міграційної політики України на період до 2025 року.

Необхідно привернути увагу української влади та громадськості до міграційних проблем, які у політичному дискурсі практично відсутні. Вони закономірно виглядають менш значущими у порівнянні з питаннями війни і миру, падіння рівня життя населення, корупції тощо. Разом з тим, зі стратегічного погляду, враховуючи несприятливу демографічну ситуацію, стрімке старіння населення і невідворотний у недалекому майбутньому дефіцит робочої сили, нехтувати міграційними проблемами не можна.

У зв'язку з збільшенням обсягу міграції за кордон нагальним видається, по-перше, підтримати модель циркулярної міграції, що склалася стихійно, з надією на можливе остаточне повернення мігрантів на Батьківщину, а по-друге, забезпечити легальне працевлаштування українських мігрантів за кордоном, недискримінацію та дотримання їхніх прав, зокрема у сфері соціального забезпечення

*Інвестиції: практика та досвід. - 2019. - № 8. - С. 52-58.*



# Сучасні тенденції трудої міграції в Україні

Прес – дайджест  
II квартал 2019 р.

Підготувала: *Ю. Щеглова*  
Редактор: *Т. Пішванова*  
Комп'ютерна верстка: *Г. Мацієвська*

Наклад 40 прим.  
Віддруковано у Запорізькій ОУНБ  
просп. Соборний, 142, Запоріжжя, 69095

Відділ наукової інформації та бібліографії  
Телефон: (061) 787-53-57  
Ел. пошта: [bibliograf.zounb@ukr.net](mailto:bibliograf.zounb@ukr.net), [bibliograf@zounb.zp.ua](mailto:bibliograf@zounb.zp.ua)



**ЗАПОРІЖЖЯ  
ПР. СОБОРНИЙ, 142  
061 787 53 57**

**BIBLIOGRAF.ZOUNB@UKR.NET  
BIBLIOGRAF@ZOUNB.ZP.UA**

**FACEBOOK.COM/BIBLIOGRAF.ZOUNB  
YOUTUBE.COM/BIBLIOGRZOUNB**

**ZOUNB.ZP.UA**