



Маріупольський
університет

«Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень: виклики для України»

Збірник матеріалів
IV Всеукраїнської науково-практичної конференції

23 квітня 2026

Київ 2026

Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень: виклики для України : збірник матеріалів IV Всеукраїнської науково-практичної конференції (Київ, 23 квітня 2026 року) / за заг. ред. С. П. Калініної. Київ : МДУ, 2026. 264 с.

Рекомендовано до друку та поширення через мережу Інтернет вченою радою економіко-правового факультету Маріупольського державного університету (протокол № 10 від 20.05.2026).

Редакційна колегія:

- Голова** – Тетяна МАРЕНА, в.о. ректора МДУ, кандидат економічних наук, доцент;
- Заступник голови** – Юлія ДЕМИДОВА, проректор з науково-педагогічної роботи та молодіжної політики МДУ, кандидат педагогічних наук, доцент;
- Члени редколегії:**
- Світлана КАЛІНІНА, декан економіко-правового факультету МДУ, доктор економічних наук, професор;
 - Лілія МИХАЙЛИШИН, завідувач кафедри міжнародних економічних відносин Карпатського національного університету імені Василя Стефаника (м. Івано-Франківськ), доктор економічних наук, професор;
 - Вікторія ЯНОВСЬКА, завідувач кафедри економіки, маркетингу та бізнес-адміністрування Національного транспортного університету, доктор економічних наук, професор;
 - Світлана ЛАНСЬКА, завідувач кафедри економіки праці МДУ, кандидат економічних наук, доцент;
 - Валерія ПОДУНАЙ, доцент кафедри економіки праці МДУ, кандидат економічних наук, доцент;
 - Клавдія ТАХТАРОВА, доцент кафедри економіки праці МДУ, кандидат економічних наук, доцент;
 - Ольга ЛЕЛЮК, старший викладач кафедри економіки праці МДУ, кандидат економічних наук;
 - Василь ВОСКОБОЙНИК, Президент Всеукраїнської Асоціації компаній з міжнародного працевлаштування

Збірник містить матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень: виклики для України», яка відбулась 23 квітня 2026 року в Маріупольському державному університеті.

У матеріалах систематизовано сучасні конструкти світового економічного розвитку та глобальні трансформації ринку праці, досліджено регуляторні пріоритети міграційної політики, здійснено науковий безпековий дискурс трудових ресурсного забезпечення, проаналізовано новітні конструкти і тренди HR-економіки, висвітлено проблематику використання людського капіталу в контексті інфраструктурного відновлення України.

Збірник адресовано викладачам і науковцям, фахівцям у сфері ринку праці та міжнародної економіки, докторантам, аспірантам і студентам економічних спеціальностей закладів вищої освіти, а також усім, хто цікавиться сучасними проблемами економічної науки.

В матеріалах конференції представлено думки учасників. У збірнику максимально точно відображено авторську орфографію та пунктуацію. Редакція не несе відповідальності за авторський стиль тез, опублікованих у збірнику.

Список джерел

1. Triandafyllidou A. Migration, Advanced Digital Technologies, and the Future of Work. *International Migration Review*. 2026. Vol. 60, Issue 1. P. 5–21. DOI: <https://doi.org/10.1177/01979183251359176>
2. Mierina I., Šūpule I. Rise of remote work across borders: opportunities and implications for migrant-sending countries. *Frontiers in Sociology*. 2024. Vol. 9. DOI: <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1290629>
3. World Bank. *Digital Progress and Trends Report 2025: Strengthening AI Foundations*. Washington, DC : World Bank, 2025. DOI: <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-2264-3>

КНЯЗЬКОВА Любов,

кандидат юридичних наук, доцент,

доцентка кафедри права,

Маріупольський державний університет (м. Київ)

КОЛІЗІЙНЕ ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН З ІНОЗЕМНИМ ЕЛЕМЕНТОМ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Питання правового регулювання трудових відносин з іноземним елементом набуває актуальності у зв'язку з поширенням процесів, які посилюються в умовах глобальних змін (трудова міграція, цифровізація, нестандартні форми зайнятості, дистанційна робота, транскордонна зайнятість, глобалізація ринку праці тощо).

Саме у період коли відбувається рекодифікація трудового законодавства дослідження проблем правового регулювання трудових відносин з іноземним елементом є дуже доречним, адже 15.01.2026 у Верховній Раді України зареєстровано проект Трудового кодексу. Проект ТК, може стати значним кроком в удосконаленні трудового законодавства, та серед іншого: в упорядженні та систематизації трудових норм, які регулюють відносини з іноземним елементом. Сьогодні ці відносини регулює Закон України «Про міжнародне приватне право» [1]. Що стосується Кодексу законів про працю України, то він містить бланкетну норму, яка передбачає, що трудові відносини громадян України, які працюють за її межами, а також трудові відносини іноземних громадян, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях України, регулюються відповідно до Закону України «Про міжнародне приватне право» (ст. 8 КЗпП) [2].

Звертаємо увагу на те, що до 2010 року ст. 8 КЗпП України була викладена у такій редакції: «Трудові відносини громадян України, які працюють за її межами, а також трудові відносини іноземних громадян, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях України, регулюються законодавством держави, в якій здійснене працевлаштування (наймання) працівника, та міжнародними договорами України» [3]. Саме у 2010 р. відбулися останні зміни до ст. 8 КЗпП, якими колізійні норми вилучено із трудового законодавства і

зафіксовано норму такого змісту: «Трудові відносини громадян України, які працюють за її межами, а також трудові відносини іноземних громадян, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях України, регулюються відповідно до Закону України «Про міжнародне приватне право» [4]

Законодавство і судова практика значної кількості держав виходять з того, що основною формулою при регулюванні відносин з іноземним елементом є закон місця виконання роботи (*lex loci laboris*), і, отже, вибір права сторонами може бути практично виключений. Тому, для міжнародних трудових відносин найбільш поширеною у світі прив'язкою є *lex loci laboris*: до трудового договору застосовується право держави, у якій працівник зазвичай виконує свої трудові обов'язки.

Аналізуючи досвід Європейського Союзу професор Шуміло М. виділив три етапи розвитку колізійного правового регулювання: 1) доуніфікаційний період; 2) Римська конвенція (1980); 3) Регламент (Рим I) (2008) [5, с.105].

Проект Трудового кодексу, який передбачає імплементацію європейських соціальних стандартів містить дві статті, які встановлюють колізійні трудові норми. Це статті 12 «Право, що застосовується до трудових відносин з іноземним елементом» та 13 «Право, що застосовується до трудових відносин відряджених працівників» [6].

Стаття 12 містить сім частин, кожна з яких передбачає певну колізійну прив'язку або визначає дії сторін трудового договору з іноземним елементом. Частина перша, зберігаючи усталений у чинному національному законодавстві підхід, визначає первинно просторову колізійну прив'язку *lex loci laboris*, а саме: «До трудових відносин з іноземним елементом застосовується право держави, у якій робота за трудовим договором виконується постійно, якщо інше не передбачено законом або міжнародним договором України». Частина друга фіксує, хоча й обмежено *lex voluntatis*, такий підхід є узвичаєним для національного законодавства: «У випадках, передбачених законом або міжнародним договором України, сторони трудового договору можуть обрати право держави, що буде застосовуватися до трудових відносин». Частина третя передбачає, що «у разі неможливості визначення права держави, що регулює трудові відносини з іноземним елементом, відповідно до частин першої та другої цієї статті, до таких трудових відносин застосовується право держави місця реєстрації роботодавця або місця здійснення його основної діяльності». У цій нормі реалізується прив'язка найтіснішого зв'язку (*proper law of the contract*) або особистий закон роботодавця (*lex personalis* – фізичної особи – роботодавця працівника або *lex societatis* юридичної особи).

Частина четверта встановлює правові гарантії працівника: «Положення частин першої та другої цієї статті можуть застосовуватися лише на користь працівника». Таким чином, встановлюється заборона погіршення трудових гарантій працівника. Частина п'ята встановлює загальні правила застосування права, коли: трудові відносини громадян України, які працюють за кордоном, регулюються правом України. Частина шоста встановлює правове регулювання іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні, а саме: «Трудові відносини іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні, не

регулюються правом України в разі, якщо: 1) іноземці та особи без громадянства працюють у складі дипломатичних представництв іноземних держав або представництв міжнародних організацій в Україні, якщо інше не передбачено міжнародним договором України; 2) іноземці та особи без громадянства за межами України уклали з іноземними роботодавцями – фізичними чи юридичними особами трудові договори про виконання роботи в Україні, крім випадків, встановлених статтею 13 цього Кодексу, якщо інше не передбачено договорами чи міжнародним договором України». Частина сьома є новелою трудового законодавства і формулює правило, за яким: «Трудові відносини громадян України, які працюють у міжнародних організаціях, що керуються внутрішнім правом міжнародних організацій (статутами, положеннями, правилами про персонал тощо), регулюються цим правом»

Зміст статті 13 проекту ТК свідчить про імплементацію Директиви № 96/71/ЄС. Частина перша визначає, що «трудові відносини відряджених працівників, які направлені роботодавцями, зареєстрованими в Україні, для тимчасового виконання робіт (надання послуг) на території іншої держави, регулюються правом України в тій частині, коли такі відносини не врегульовані правом держави, до якої працівник тимчасово відряджений» [5, с. 111].

Частина друга передбачає, що «трудові відносини відряджених іноземних працівників, які направлені в Україну іноземними роботодавцями для тимчасового виконання робіт (надання послуг), регулюються правом держави, де здійснена реєстрація роботодавця, в тій частині, коли такі відносини не врегульовані правом України». Частина третя містить гарантії, передбачені Трудовим Кодексом для відряджених іноземних працівників, незалежно від права держави, що до них застосовується. Крім того, частина п'ята статті передбачає трудові гарантії для працівників якщо фактична тривалість відрядження іноземного працівника перевищує 12 місяців.

Отже повернення колізійних норм, які визначають правила функціонування трудових відносин з іноземним елементом в трудове законодавство, а також встановлення новел сприятиме не тільки кодифікації трудових норм, що виключає різне тлумачення, але й – закріпленню соціальних гарантій працівників.

Список джерел

1. Про міжнародне приватне право: закон України від Закон України від 23.06.2005 р. № 2709. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2709-15#Text> (дата звернення: 16.04.2026).

2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 16.04.2026).

3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України : Закон України від 08.06.2000 р. № 1807-III URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1807-14#Text> (дата звернення: 16.04.2026)

4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України : Закон України від 21.01.2010 р. № 1837-VI. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1837-17#Text> (дата звернення 16.04.2026).

6. Шумило М. Колізійні трудові норми: виклики рекодифікації. Проблеми законності. 2026. № 172. С. 101–117. URL : <https://plaw.nlu.edu.ua/issue/view/20620/14335> (дата звернення: 16.04.2026).

7. Проект Трудового кодексу України від 15.01.2026 №14386. URL : <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516> (дата звернення: 16.04.2026).

ЛАНСЬКА Світлана,
кандидат економічних наук, доцент,
завідувачка кафедри економіки праці,
Маріупольський державний університет (м. Київ)

ФОРМУВАННЯ СУЧАСНОЇ МІГРАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ: ІНКЛЮЗИВНИЙ АСПЕКТ

Сучасні трансформації міграційних процесів, зумовлені глобалізацією, демографічними змінами та цифровізацією економіки, актуалізують необхідність формування нових підходів до міграційної політики як самостійного напрямку державної політики, який тісно пов'язаний з іншими її складовими як внутрішньо-, так і зовнішньополітичного характеру. Вона є елементом політики народонаселення і, водночас, як один із засобів проектування бажаного населення і робочої сили – частиною соціально-економічної політики, інструментом досягнення її цілей [1, с. 68]. Фактично міграційна політика є не просто інструментом контролю за рухом населення, а стратегічною складовою проектування структури робочої сили та економічного розвитку країни.

В Україні в умовах повномасштабної війни питання регулювання міграції набули особливої значущості через масові вимушені внутрішньодержавні переміщення населення, зростання зовнішньої міграції та загострення проблеми дефіциту робочої сили. За цих умов актуалізувались підходи як щодо максимізації використання власних різноманітних людських ресурсів у нестабільних умовах – застосування сучасного інструментарію залучення всіх, хто бажає працювати, до ринку праці через поширення гнучких, нестандартних форм зайнятості та трансформацію соціально-трудова відносин, так і щодо обґрунтування можливості залучення зовнішньої робочої сили.

Таким чином, при формуванні оновленої сучасної міграційної політики в Україні особливого значення набуває інклюзивна складова як передумова забезпечення соціальної згуртованості й економічної стійкості.

В актуальних міжнародних нормативних документах [2, 3, 4], наукових дослідженнях [1, 5, 6], аналітичних звітах Міжнародної організації з міграції (ІОМ) та Міжнародної організації праці (ІЛО)) підкреслюється, що ефективна міграційна політика має базуватися на принципах інклюзивності, рівного доступу до можливостей і недискримінації. Інклюзивність у цьому контексті передбачає врахування інтересів як мігрантів, так і приймаючого суспільства, забезпечення їх взаємної адаптації та інтеграції.