



**НАЦІОНАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ
СТРАТЕГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ**

вул. Пирогова, 7-а, м. Київ, 01030, Україна
тел. (044) 234-50-07, факс (044) 234-41-03

**NATIONAL INSTITUTE
FOR STRATEGIC STUDIES**

7 A Pyrohova St., Kyiv 01030, Ukraine
tel. (044) 234-50-07, fax (044) 234-41-03

14.06.2013 № 293/696
ч. 2 п. 04-31/5-593 (158465) Від 05.06.13г.

04-31/5-5929 (158465)
21.06.2013г.

Голові Комітету Верховної Ради
України з питань прав людини,
національних меншин і
міжнаціональних відносин
Пацкану В.В.

Шановний Валерію Васильовичу!

Повідомляємо, що інформаційно-аналітичні матеріали за дотичною до зазначеної у Вашому листі тематикою розроблялися у нашому Інституті. Це аналітичні доповіді та записки 2012-2013 років:

«Українська держава та світове українство: актуальні питання, потенціал та перспективи взаємодії» (аналітична доповідь, лютий 2013 р.); «Основні завдання державної політики у сфері забезпечення національної ідентичності закордонних українців та шляхи їх вирішення» (аналітична записка, березень 2013); «Проблема соціального захисту українських працівників-мігрантів» (аналітична записка вересень 2012 р.); «Щодо вдосконалення соціального захисту дітей трудових мігрантів» (аналітична записка, травень 2012 р.).

Надсилаємо зазначені матеріали цілком або фрагментами що стосуються теми Вашого запиту.

Додатки: згадане на 27 арк.

З повагою

Директор НІСД

А.В. Єрмолаєв

158465

УКРАЇНЬСЬКА ДЕРЖАВА ТА СВІТОВЕ УКРАЇНСТВО: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ, ПОТЕНЦІАЛ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВЗАЄМОДІЇ

Аналітична доповідь

...

3. Трудові мігранти як важлива складова світового українства

Проблема трудової міграції українців займає одне з перших місць у переліку найважливіших державних проблем і потребує ретельного аналізу науковців та адекватних дій з боку законодавчої та виконавчої влади нашої держави. Незважаючи на різноманітність оцінок масштабів трудової міграції, можна говорити про те, що в структурі робочої сили України сформувався чисельний контингент осіб, для яких трудова міграція є основним видом зайнятості, основним джерелом доходів, а тому має велике суспільно-політичне і соціальне значення. Трудова міграція впливає на демографічну, соціальну та економічну ситуацію у країні. Останнім часом держава і суспільство посилили увагу до проблеми трудової міграції. Про це свідчать комітетські слухання у Верховній Раді 2009 року, створення Державної міграційної служби, затвердження Указом Президента України № 622/2011 від 30.05.11 р. Концепції державної міграційної політики України.

Як правило, головною метою працевлаштування за кордоном є фінансова допомога домогосподарствам в Україні. Сума грошових переказів трудових мігрантів у 2011 році практично зрівнялася з обсягом прямих іноземних інвестицій в економіку України. Приватні особи збільшили перекази до країни на 20%, до 7,02 млрд. дол.¹

Перебуваючи за кордоном наші заробітчани зіштовхуються з цілою низкою проблем пов'язаних з: нелегальним статусом, соціальною незахищеністю, відсутністю інформаційного забезпечення щодо особливостей трудового і міграційного законодавства країни перебування, проблемою безпечного та доступного переведення коштів з-за кордону в Україну, тощо.

¹ Сума грошових переказів трудових мігрантів і обсяг інвестицій в економіку України практично зрівнялися [Електронний ресурс]. - Режим доступу :http://news.dt.ua/ECONOMICS/suma_groshovih_perekaziv_trudovih_migrantiv_i_obsyag_investitsiy_v_ekonomiku_ukrayini_praktichno_zri-99828.html

Більшість трудових мігрантів перебуває за кордоном нелегально, наслідком цього стає їх соціальна незахищеність, залежність від роботодавців і посередників. За даними дослідження «Зовнішня трудова міграція населення України»,² переважна більшість українських трудових мігрантів намагалися легалізувати своє перебування і діяльність за кордоном відповідно до місцевого законодавства: 31,7% отримали дозвіл на проживання та на роботу, 3,4% – дозвіл на проживання, 39,3% мали тимчасову реєстрацію. Водночас 23,2% трудових мігрантів проживали і працювали за кордоном без офіційного статусу. У Чеській Республіці, Португалії та Іспанії – більше половини трудових мігрантів з України, отримали дозвіл на проживання та на роботу. В Італії відповідна частка становила 31,9%, в Угорщині та Польщі, – близько 22%. Відсутністю легального статусу у наших трудових мігрантів досить часто користуються роботодавці. Адже перебуваючи за кордоном у статусі нелегала працівник не піде скаржитися на те, що йому затримують заробітну плату, або й зовсім її не виплачують.

Важливе значення у сфері соціального захисту трудових українських мігрантів має соціальне страхування. Станом на 2008 рік близько половини, а саме 51,5% українських заробітчан були ним охоплені, а 21,1% не мали права на жоден вид соціального забезпечення чи пільг. Найбільша частка охоплення мігрантів соціальним страхуванням у країнах, де трудові відносини частіше оформлені офіційно – в Іспанії, Угорщині, Чеській Республіці. Проте, незважаючи на ці обставини, переважна більшість трудових мігрантів, а саме 67,3% загальної кількості задоволені роботою за кордоном.

На особливу увагу заслуговує питання *повернення трудових мігрантів* в Україну. Світова економічна криза серйозно подіяла на міжнародну трудову міграцію: відбувається звільнення працівників, погіршуються умови праці, скорочується заробітна плата. Експерти прогнозували, що найближчим часом через фінансову кризу з-за кордону повернеться близько 200 тисяч українських мігрантів. За різними оцінками понад 80% мігрантів мають намір повернутися

²Зовнішня трудова міграція населення України [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://openukraine.org/doc/BK-MIGR-END.pdf>

на Батьківщину, зокрема, серед жінок, що залишили в Україні дітей, - 60%. Близько 70% заробітчан мають в Україні сім'ю і підтримують контакти з родичами на батьківщині. 90% мігрантів вважають, що їх майбутнє - в Україні, а відтак намагаються придбати квартири, оплатити навчання дітей або навіть започаткувати власний бізнес³. Проте, не зважаючи на складнощі, з якими зіштовхуються наші трудові мігранти під час економічної кризи масового повернення додому не спостерігається. А ті, що повертаються, зіштовхуються з проблемами, що пов'язані в першу чергу із знаходженням роботи, а також повторною адаптацією.

Стратегія демографічного розвитку України на період до 2015 р. затверджена Постановою Кабінету Міністрів України №879 від 24 червня 2006 р., розглядає регулювання міграції як засіб уповільнення темпів депопуляції. В ній, по суті, вперше зазначалася необхідність розширення можливостей легального працевлаштування за межами держави, а також ставилося завдання розроблення й виконання програми соціальної та професійної адаптації заробітчан, які повертаються, висувалася вимога до здешевлення послуг із переказу мігрантами коштів в Україну.

Одним із стратегічних напрямків Концепції міграційної політики, яка була прийнята у 2011 році є «посилення соціального та правового захисту громадян України, які працюють за кордоном, у тому числі шляхом активізації міжнародного співробітництва, укладення міжнародних договорів, що стосуються питань захисту праві трудових мігрантів, створення сприятливих умов для перетинання трудовими мігрантами з України державних кордонів та перебування таких осіб в державі працевлаштування, створенням сприятливих умов та механізмів для

³ До трудової еміграції українців не завжди спонукає скрутне економічне становище - міжнародні експерти. [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://caritas-ua.org/index.php?option=com_content&task=view&id=91&Itemid=23

повернення в Україну громадян України, які постійно проживають на території інших держав, з метою зменшення еміграційних потоків».⁴

Отже, метою держави у сфері трудової міграції має стати забезпечення соціальної захищеності українських працівників за кордоном, сприяння зворотності міграцій, стимулювання інвестування зароблених мігрантами коштів в економіку України.

Л. Мазука (Відділ політичних стратегій)

ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ЗАКОРДОННИХ УКРАЇНЦІВ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Анотація.

За результатами Круглого столу «Українська держава та світове українство: актуальні питання, потенціал та перспективи взаємодії», який відбувся в Національному інституті стратегічних досліджень 21 лютого 2013 року, стисло подані рекомендації учасників круглого столу щодо вирішення основних завдань державної політики у сфері забезпечення національної ідентичності закордонних українців.

Аналітична записка

...

4. Активізувати роботу із забезпечення соціальної захищеності українських працівників за кордоном, сприяння зворотності міграцій, стимулювання інвестування зароблених мігрантами коштів в економіку України:

- удосконалити законодавчу базу, посилити відповідні інституції, уточнити та розширити їхні повноваження, а саме: прийняти Закон „Про

⁴ Указ Президента України Про Концепцію державної міграційної політики. [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/622/2011>

основні засади державної міграційної політики України”, привести національне законодавство у відповідність до міжнародних стандартів, що значною мірою допоможе усунути недоліки чинного законодавства в сфері міграції;

- посилити ефективність роботи закордонних дипломатичних установ України з правової допомоги мігрантам, забезпечення захисту прав і свобод українських громадян, які перебувають за кордоном;

- розробити Державну програму сприяння поверненню громадян України, які перебувають за кордоном, на Батьківщину, передбачивши для них податкові, митні, інвестиційні пільги, пільги на придбання (побудову) житла тощо;

- активізувати переговорний процес щодо укладення двосторонніх міжнародних договорів між Україною та іноземними державами про працевлаштування та соціальний захист трудових мігрантів, взаємне визнання документів про освіту, визнання українських посвідчень водія.

Л.Мазука (Відділ політичних стратегій)

ПРОБЛЕМА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНСЬКИХ ПРАЦІВНИКІВ-МІГРАНТІВ

Анотація

Проаналізовано стан соціального захисту українських працівників-мігрантів, працевлаштованих за кордоном, ефективність міждержавних угод щодо соціального та пенсійного забезпечення, окреслено проблемні питання в цій сфері та запропоновано шляхи їх вирішення.

Аналітична записка

Після здобуття незалежності завдяки запровадженню свободи пересування та під впливом економічних проблем перехідного періоду міграція населення України значно активізувалася, її географія розширилася, масштаби зросли. На найчисельніший та соціально значущий міграційний потік перетворилася трудова міграція громадян за кордон. До заробітків за межами держави залучено щонайменше 2,5-3 млн осіб. Завдяки трудовій міграції послаблюється напруга на ринку праці, забезпечується добробут багатьох родин. Разом з тим, вона спричиняє зменшення трудового потенціалу країни, посилення інфляційних тенденцій та зростання імпорту, руйнування сімейних відносин тощо. Однією з найгостріших, пов'язаних з трудовою міграцією проблем, є відсутність належного соціального захисту працівників-мігрантів. У зв'язку з цим захист прав та інтересів громадян за кордоном, вирішення проблем їхнього соціального забезпечення шляхом укладення міждержавних угод з країнами перебування завжди були серед пріоритетів міграційної політики України.

1. Угоди про соціальне забезпечення та працевлаштування з країнами СНД

На момент розпаду СРСР гостро стояло завдання вирішення проблем соціального забезпечення громадян нових незалежних держав, які певний період свого життя проживали в інших радянських республіках, що набули незалежності.

Уже 1992 р. Україна підписала в рамках СНД угоду «Про гарантії прав громадян в області пенсійного забезпечення», згідно з якою пенсійне забезпечення громадян країн-учасниць та членів їхніх сімей здійснюється відповідно до законодавства тієї країни, на території якої вони проживають. Усі пов'язані з цим витрати несе держава, яка надає забезпечення. Взаємні розрахунки не здійснюються, якщо інше не передбачено двосторонніми домовленостями. Проте при встановленні права на пенсії, у т.ч. і на пільгових

умовах та за вислугу років, враховується трудовий стаж, набутий на території будь-якої держави-учасниці.

Україна є також стороною угод країн СНД щодо пенсійного забезпечення військовослужбовців та членів їхніх родин, працівників правоохоронних органів, надання соціальних гарантій ветеранам Великої Вітчизняної війни, особам, які постраждали від радіації внаслідок Чорнобильської катастрофи, членів сімей загиблих в Афганістані тощо.

Угода щодо соціальної допомоги сім'ям з дітьми (1994) передбачає надання гарантованої державної соціальної допомоги громадянам, у яких є діти, у порядку, встановленому національним законодавством, та за рахунок країни, на території якої постійно проживає дитина. Взаємні розрахунки не передбачаються.

Таким чином, в рамках СНД застосовано територіальний принцип соціальних виплат, відповідно до якого вони здійснюються країною проживання особи з урахуванням трудового стажу, набутого на території країн-підписантів угоди.

Винятком з цього правила є домовленості щодо відшкодування шкоди здоров'ю працівника, заподіяної внаслідок виробничої травми чи професійного захворювання. Згідно з відповідною угодою (1994) виплати постраждалому здійснюються працедавцем тієї держави, законодавство якої поширювалося на працівника в момент каліцтва, іншої шкоди здоров'ю, смерті.

Соціальні аспекти трудової міграції були предметом угоди країн СНД «Про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудівників-мігрантів», укладеної 15 квітня 1994 р. Зокрема, сторони домовилися, що соціальне страхування та соціальне забезпечення працівників-мігрантів здійснюються відповідно до законодавства країни працевлаштування.

На зміцнення співробітництва у сфері захисту працівників-мігрантів на теренах СНД спрямовано підписану 14 листопада 2008 р. Конвенцію про

правовий статус трудящих мігрантів та членів їхніх сімей держав-учасниць співдружності СНД (набула чинності для України з 1 березня 2012 р.). Відповідно до неї працівники-мігранти, у т.ч. сезонні та прикордонні працівники, мають рівні з громадянами приймаючої сторони основні права, право на належні умови праці, її справедливу винагороду тощо. Працівники-мігранти користуються на території країни працевлаштування низкою соціальних прав (крім права на пенсійне забезпечення), які згідно з законодавством приймаючої сторони надаються її громадянам. Зокрема, вони мають право на соціальне забезпечення (соціальне страхування), обов'язкове соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві й професійних захворювань, відшкодування шкоди, заподіяної життю і здоров'ю в результаті таких обставин, отримання безоплатної швидкої (невідкладної) медичної допомоги та іншої медичної допомоги на платній основі.

Основні положення багатосторонніх домовленостей країн СНД знайшли відображення у двосторонніх угодах, підписаних Україною. Зокрема, на територіальному принципі базуються угоди про соціальне забезпечення з Білоруссю, Грузією, Азербайджаном, Молдовою, Казахстаном.

Угоди про взаємне працевлаштування з Азербайджаном, Білоруссю, Вірменією, Молдовою, Російською Федерацією містять положення про порядок відшкодування шкоди, заподіяної працівнику внаслідок нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, відповідальність за що несе країна, на території якої стався страховий випадок.

Проте, якщо на момент підписання угод на пострадянському просторі діяли практично однакові пенсійні системи та принципи соціального страхування, впродовж останнього десятиліття ситуація змінилася: в низці країн підвищено пенсійний вік, тривалість необхідного для призначення пенсії стажу, неодноразово змінювався порядок розрахунку пенсій. Все це значно ускладнює реалізацію територіального принципу соціального забезпечення.

2. Угоди про працевлаштування та про соціальне забезпечення з країнами ЄС та іншими державами

Спроби досягти домовленостей у сфері соціального забезпечення з країнами, які не входили до складу ЄС, активізувалися в Україні в результаті розгортання трудової міграції громадян за кордон, яка у 1990-х рр. набула масового характеру.

У 1993-1996 рр. було підписано угоди про працевлаштування з Польщею (2005 р. до неї додано протокол щодо сезонного працевлаштування), Чехією, Словаччиною (термін дії останніх двох закінчився), Литвою, Латвією. За змістом ці угоди фактично ідентичні і мають загалом рамковий характер. Основний їх недолік – складність практичного застосування.

Зміст угод про працевлаштування, підписаних з Португалією та Лівією (2003), більш конкретний. Ними передбачено механізми працевлаштування, підбору кандидатів та основні вимоги до них, умови трудових контрактів тощо. Угода з Іспанією (2009) поширюється одразу на 3 категорії працівників: постійних, сезонних та стажистів. Разом з тим, жодну особу досі не було працевлаштовано відповідно до положень цих угод, головним чином через складність процедури за участі державних органів двох країн, якої і працедавці, і мігранти намагаються уникнути. Здебільшого вони або користуються послугам приватних посередників, або контактують напряму, зокрема, з використанням електронної бази вакансій.

Щодо соціального страхування, перелічені угоди відсилають або до національного законодавства, або до спеціальних міждержавних угод з цього питання. Тому набагато важливішими для забезпечення конкретних потреб мігрантів є міждержавні угоди про пенсійне та соціальне забезпечення між Україною та країнами перебування та працевлаштування її громадян.

Розуміння цього факту знайшло відображення в Угоді про партнерство і співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами (УПС) (була чинною впродовж 1998-2008 рр., має бути заміненою угодою про асоціацію, парафованою 30 березня 2012 р.). Зокрема, у

ст. 25 сторони домовилися укладати угоди з метою координації соціального забезпечення робітників, які мають українське громадянство і на законних підставах працюють у країнах-членах. Такі угоди мали б забезпечити додавання всіх періодів соціального страхування при нарахуванні пенсії, медичному обслуговуванні, а також переказ пенсії з однієї країни до іншої.

Важливим багатостороннім документом у сфері соціального захисту працівників-мігрантів є Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів, яка набула чинності для України в 2007 р. Вона зобов'язує країни, які приєдналися до неї, надавати працівникам-мігрантам та членам їхніх сімей соціальне забезпечення нарівні із своїми громадянами, забезпечувати збереження набутих ними прав.

З числа країн ЄС двосторонні угоди про соціальне та пенсійне забезпечення укладено Україною з Болгарією, Естонією, Іспанією, Латвією, Литвою, Польщею, Португалією, Словаччиною, Чехією. Переговори щодо підписання відповідної угоди практично завершені з Німеччиною.

На відміну від угод з країнами СНД, в основу цих домовленостей покладено принцип пропорційності, коли кожна країна несе відповідальність за свою частину страхових зобов'язань. Вони охоплюють всі стандартні види обов'язкового соціального страхування, тобто, пенсійне страхування, страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, смерті з цих причин, страхування з тимчасової втрати працездатності, а також (деякі угоди, наприклад, з Естонією, Латвією, Литвою, Португалією) страхування на випадок безробіття. Ними передбачається, що при визначенні тривалості страхового стажу кожна сторона, за необхідності, враховує стаж, набутий на території іншої договірної сторони. Наприклад, при нарахуванні трудових пенсій кожна сторона виплачує особі частину пенсії, зароблену на її території, проте з урахуванням загального стажу пенсійного страхування.

Що стосується пенсій по інвалідності, а також втраті годувальника у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним

захворюванням, вони виплачуються тією стороною, де постраждала особа була застрахована на момент страхового випадку. Тривалість страхового стажу значення не має.

Допомога по тимчасовій непрацездатності та материнству також виплачується тією стороною, де працівник був застрахований на момент настання відповідних підстав. Допомога по безробіттю надається тією стороною, де особа проживає постійно. Однак, при призначенні цих допомог береться до уваги страховий стаж, набутий в обох країнах.

Вкрай важливо, що угодами, що будуються на пропорційному принципі, в разі переїзду реципієнта до іншої держави передбачено переказ допомоги та пенсії за кордон.

Так, за даними Пенсійного фонду в 2011 р. Україна перерахувала до 19 зарубіжних держав 1,3 млн доларів США та 971,8 тис. євро на виплату пенсій 2482 громадянам України. Водночас, в Україну із зарубіжних держав було перераховано 2,3 млн доларів та 342 тис. євро. Деяка частина пенсійних виплат здійснюється зарубіжними державами не через Пенсійний фонд, а безпосередньо на рахунки громадян і, відповідно, в статистиці Фонду не відображається.

Угоди про соціальне забезпечення не лише гарантують громадянам соціальний захист, а й стимулюють законне працевлаштування, сприяють поверненню та адаптації мігрантів в Україні. Такі угоди, призначення пенсій за ними, є одним з небагатьох способів заохотити людей до повернення на батьківщину. Адже громадяни України, які працюють за кордоном легально, підпадають під дію законодавства про соціальне забезпечення країн перебування, сплачують страхові внески, за певних умов можуть скористатися соціальними виплатами після повернення додому. Однак, якщо міждержавні угоди відсутні, в разі повернення на батьківщину вони втрачають ці права, як і внески в соціальні фонди зарубіжних країн, що спонукає деяких з них продовжувати своє перебування за кордоном, визначатися на користь переселення для постійного проживання.

Значно зросло значення угод, які передбачають взаємне врахування страхового стажу, у зв'язку з проведенням пенсійної реформи в Україні, в ході якої, зокрема, підвищено тривалість страхового стажу, необхідну для набуття права на трудову пенсію, з 5 до 15 років, а тривалість страхового стажу для отримання повної пенсії – з 20 до 30 років для жінок і з 25 до 35 для чоловіків.

3. Проблемні питання соціального забезпечення мігрантів

Попри укладення Україною низки міждержавних угод про соціальне та пенсійне забезпечення, наявна договірна база не вирішує всієї повноти проблем. Охоплення соціальним захистом мігрантів-громадян України є вкрай низьким. За даними обстеження з питань трудової міграції, проведеного Держстатом України в 2008 р., лише 35,1 % заробітчан мали дозволи і на перебування, і на роботу. Відповідно, хоча більшість (83,6 %) мігрантів працювали за кордоном за наймом, трудовий контракт мала лише третина з них (34,5 %), решта працювали за усною домовленістю. Найменше трудові відносини були оформлені серед працюючих домашньою прислугою – 16,1 %, в сфері торгівлі – 31,5 %, на будівництві – 32,7 %.

Навіть серед тих, хто працював за контрактом, у 21,4 % жодних соціальних гарантій в умовах договору прописано не було. Лише в половині випадків у трудовій угоді було закріплено право на соціальне страхування (51,5 %), в 9,3 % - на щорічну відпустку, у 3,6 % - на оплату лікарняного. Більшою мірою були охоплені соціальним страхуванням працівники в Іспанії, Угорщині, Чехії, найменше захищеними виявилися працюючі в Російській Федерації.

Звичайно, власник контракту підпадає під дію національного законодавства щодо соціального страхування, навіть якщо в самому контракті немає відповідних пунктів. Проте законодавство деяких країн не передбачає автоматичного соціального страхування всіх категорій мігрантів. Зокрема, в Російській Федерації страхові внески, які забезпечують відповідні права, нараховуються лише на мігрантів, з якими укладено контракт на строк понад 6

місяців. Внаслідок цього значна кількість українських працівників, які використовують можливість безвізового в'їзду в Росію та тримісячного легального перебування на її території, не охоплені соціальним страхуванням.

Серйозна проблема пов'язана із відсутністю в Україні такого виду страхування як медичне. В результаті щодо цього виду соціального забезпечення мігрантів будь-які міжнародні домовленості взагалі не можуть бути досягнуті.

Проте найважливіше, що угоди про соціальне забезпечення укладено далеко не з усіма країнами призначення українських мігрантів. Зокрема, немає угод з Італією, де сформувалася численна українська трудова міграція, Грецією тощо.

На сьогодні найбільш захищеною категорією осіб є ті, які були громадянами СРСР і впродовж життя працювали в різних республіках. Проте територіальний принцип соціального забезпечення, історично виправданий в період розвалу єдиної держави, в умовах все більшої дезінтеграції національних систем соціального страхування та пенсійного забезпечення поступово втрачає свою актуальність, суперечить упровадженню страхових принципів, не може бути ефективним інструментом соціального захисту населення, передовсім трудових мігрантів.

Багато питань виникають у зв'язку з механізмом реалізації угод. До деяких з них додано адміністративні угоди, проте інші такими документами не доповнено. Хоча в угодах визначено органи, відповідальні за їх імплементацію, в структурі цих органів в Україні зазвичай відсутні спеціальні підрозділи, недостатньо людських ресурсів. Наприклад, у Пенсійному фонді України, куди щотижня надходить понад 600 запитів з-за кордону, їх опрацюванням займаються лише 5 осіб, які, крім цього, ведуть усю іншу роботу в галузі міжнародних зв'язків.

Імплементація угод ускладнюється внаслідок браку спеціалістів із знанням іноземних мов. Зокрема, Пенсійний фонд опрацьовує нині матеріали, підготовлені 14 мовами. На проблему перетворилася необхідність перекладу

документів, на що бюджетні кошти виділяються недостатньо, а в деяких відомствах, зокрема, Міністерстві охорони здоров'я, взагалі не передбачені.

Оцінку ефективності імплементації угод про соціальне та пенсійне страхування ускладнює недостатність даних щодо їх виконання. Хоча в угодах зазвичай міститься норма про обмін інформацією між відповідальними органами, якщо гроші з-за кордону надходять безпосередньо на рахунок особи, а не на адресу українських офіційних установ, відомості про це відсутні. З другого боку, надсилаючи кошти в зарубіжні держави, українські фонди зазвичай не володіють інформацією, чи живий отримувач, чи все ще проживає у відповідній країні.

Таким чином, основні причини неналежного соціального забезпечення мігрантів зводяться до такого:

- висока частка працевлаштування без належних дозволів; висока частка циркулярних мігрантів, які виїжджають за кордон на сезонні роботи;
- відсутність міждержавних угод про соціальне та пенсійне забезпечення з низкою країн, де перебуває значна кількість працівників-мігрантів з України;
- недостатня ефективність імплементації існуючих угод, що пов'язано як з їхнім змістом, так і з вадами механізмів реалізації;
- і, нарешті, особливості законодавства України та країн-реципієнтів української робочої сили, їхня неузгодженість.

Неохоплення працівників-мігрантів соціальним страхуванням, а також неможливість багатьох навіть застрахованих осіб скористатися із своїх прав, крім неналежного їхнього захисту, має й низку серйозних фінансових наслідків. По-перше, мігранти втрачають внески, зроблені ними під час роботи за кордоном. По-друге, соціальні фонди України недоотримують значні кошти, оскільки працівники-мігранти сплачують їх за кордоном, або не сплачують взагалі. Разом з тим, мігранти, які повертаються, та члени їхніх сімей, які проживають в Україні, користуються за рахунок держави медичними послугами, отримують інші соціальні виплати, наприклад, у зв'язку з народженням дитини, можуть, хоча й у мінімальному розмірі, отримати

допомогу по безробіттю, як і іншим громадянам України їм нараховуються пенсії. Все це лягає додатковим тягарем на фонди соціального страхування та Державний бюджет України. Причому в майбутньому, якщо питання соціального страхування мігрантів не буде належним чином врегульовано, цей тягар ставатиме все помітнішим, як внаслідок збільшення кількості людей, які частину трудового життя провели за кордоном, так і тому, що все більше мігрантів досягатимуть пенсійного віку, повертатимуться в Україну у зв'язку із завершенням трудової кар'єри або проблемами із здоров'ям.

Додаткові витрати держави можуть бути обумовлені також й тим, що, оскільки значна частина мігрантів не набирають необхідного страхового стажу (і внаслідок відсутності відповідних угод з країнами їхнього працевлаштування, і внаслідок нелегальної роботи багатьох з них), це підвищує загрозу бідності їхніх сімей, вимагатиме додаткових коштів для надання їм різних видів соціальної допомоги, дотацій та субсидій з Державного бюджету.

Висновки та пропозиції

Таким чином, основний тягар соціальних виплат щодо трудових мігрантів та членів їхніх сімей несе Україна. Внаслідок цього, а також у зв'язку з економічною кризою, розбалансованістю бюджету соціальних фондів, старінням населення та підвищенням демографічного навантаження на працюючих урегулювання питання соціального захисту мігрантів вимагає посиленої уваги від держави.

У зв'язку з цим необхідно:

- Продовжити переговорний процес щодо укладання угод про соціальне та пенсійне забезпечення з країнами перебування численних контингентів українських працівників-мігрантів.

- Враховуючи низьку зацікавленість деяких країн-реципієнтів в укладанні подібних угод, порушувати питання щодо соціального захисту мігрантів в ході переговорів з ЄС в цілому, тим більше що Послання

Єврокомісії від 30 березня 2012 р. «Зовнішній вимір координації у сфері соціального забезпечення ЄС» націлює країни-члени на підписання двосторонніх угод щодо соціального забезпечення з третіми країнами, зокрема, країнами-сусідами, у т.ч. керуючись принципами, закладеними в угодах про асоціацію.

- Оцінити результативність міждержавних угод, укладених з країнами СНД на основі принципу територіальності. Вивчити доцільність обмеження дії цього принципу лише щодо осіб, які працювали в період СРСР, а також застосування принципу пропорційності щодо тих, які розпочали трудову діяльність уже після розпаду СРСР.

- Шукати шляхи вирішення питання соціального страхування тимчасових працівників-мігрантів з України, які працюють за контрактом тривалістю до 6 місяців, з Російською Федерацією.

- Зосередитися на реалізації уже підписаних угод, врегулювати необхідні питання з зарубіжними партнерами, внести відповідні зміни в законодавство України.

- Посилити співпрацю в частині обміну даними і між українськими відомствами, і між виконавцями угод в Україні та в зарубіжних державах.

- Забезпечити технічні умови виконання угод, зокрема, посилити спроможність інституцій, відповідальних за їх реалізацію.

- У консульських представництвах України в державах, де перебуває значна кількість працівників-мігрантів, запровадити посаду дипломата, до компетенції якого віднести вивчення ситуації, в якій перебувають мігранти, надання їм допомоги, відряджати на цю посаду працівників органів влади, спеціально уповноважених з питань трудової міграції та соціального захисту населення.

- Серед українських працівників, що перебувають в країнах, з якими підписано угоди про працевлаштування та про соціальне забезпечення, поширювати інформацію щодо прав мігрантів, які з них випливають.

- Українських працівників, що перебувають в країнах, з якими відповідних угод немає, заохочувати до участі у системі добровільного пенсійного страхування, поширювати інформацію про її можливості та вигоди.

О. Малиновська (Відділ соціальної політики)

ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ДІТЕЙ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ

Анотація

Аналітична записка присвячена проблемам соціального захисту неповнолітніх дітей, які залишаються в Україні без батьківського догляду та виховання внаслідок трудової міграції українців за кордон, що призводить до низки негативних проявів в їхньому розвитку. Надані пропозиції щодо можливих шляхів подолання проблем, з якими стикаються діти трудових мігрантів, для забезпечення запобігання порушення прав дитини, визначених конвенцією ООН.

Аналітична записка

Явище міжнародних міграційних процесів, спричинене багатьма соціально-економічними чинниками, набуло вагомого значення та впливу на сучасний стан українського суспільства. Трудова міграція має низку позитивних та негативних наслідків. Одним із негативних наслідків стало поповнення категорії дітей «соціальні сироти». Виїжджаючи із країни на заробітки, батьки (один чи обоє) залишають вдома дітей, тим самим позбавляючи їх постійної уваги та опіки. Сім'я є осередком первинної соціалізації дитини, чинником її розвитку, а тому відіграє провідне значення у формуванні особистості дитини, її фізичного та психологічного здоров'я, моделей спілкування з оточуючими, життєвих цінностей. Залишаючись без батьків, діти позбавляються повного батьківського виховання, уваги, що може

призвести до суттєвих психологічних змін в їх поведінці. Тому проблема дітей трудових мігрантів заслуговує окремої уваги, оскільки веде до появи низки наслідків, які потребують розв'язання.

1. У психоемоційній сфері від'їзд одного з батьків (переважно матері) негативно впливає на дитину, що проявляється в:

- порушенні психоемоційного стану здоров'я дитини (погіршенні комунікативного спілкування з оточуючими; появі дратівливості, агресивності, тривожності, недовіри до оточуючих; відчуття самотності та власної неповноцінності; втраті емоційного зв'язку дорослих із дитиною; виникнення синдрому емоційної депривації), що призводить до девіантної поведінки (розвиток алкогольної, наркотичної, ігрової залежності);

- ускладненні процесу соціалізації та якості виховання дитини (відсутність належного контролю за поведінкою дитини дорослими; порушення шкільної дисципліни, поява проблем у навчанні), що веде до порушення формування особистості у дітей трудових мігрантів;

- деформації ціннісних орієнтацій щодо сім'ї як такої (викривлене уявлення про позитивну модель сім'ї; складності у формуванні поняття про повноцінну сім'ю), що у більших масштабах означає зародження такого явища як національне сирітство,

- комунікативних проблемах після повернення трудових мігрантів додому (ускладнення в спілкуванні та порозуміння дітей та батьків; незнання батьками своєї дитини тощо).

2. Для міграційної сфери проблема дітей трудових мігрантів означає формування нового покоління трудових мігрантів. Окрім того, що діти беруть приклад зі своїх батьків і, ще навчаючись у школі, мають намір виїхати з України після закінчення школи або ВНЗ, вони стають прикладом для оточення однолітків в тому, що належний заробіток може бути отриманий винятково за кордоном. Це може виступити дієвим чинником трудової міграції.

3. У адміністративно-територіальній сфері спостерігається загроза вимирання сільської місцевості. У випадку, коли батьки забирають із собою неповнолітню дитину, часто настає ситуація при якій в селах до першого класу з 18-25 дітей можуть піти не більше 5-6, оскільки решта перебуває разом з батьками за кордоном. Нерідко дітей вивозять нелегально через складну процедуру збору документів для вивезення дитини до країни призначення.

4. Трудова міграція у сімейній сфері стає однією з причин підвищення рівня розлучень. Тривале перебування одного з батьків за кордоном призводить до віддалення батьків один від одного, що веде до непорозумінь та погіршення стосунків. Це, в свою чергу, є причиною розпаду сімей, що в кінцевому рахунку позначається на вихованні та психоемоційному здоров'ї дитини.

5. Для трудової сфери діти трудових мігрантів формують нову соціальну групу працездатних утриманців. Дорогі подарунки, якими батьки намагаються компенсувати відсутність батьківської уваги, відчуваючи свою провину перед дітьми, а також гроші, які вони переказують на ведення домогосподарства та особисті потреби, роблять їх більш матеріально забезпеченими порівняно з однолітками. У дитини таке благополуччя формує враження відсутності необхідності працювати, й після повноліття, маючи змогу самостійно себе забезпечувати, вони віддають перевагу отримувати кошти від батьків з-за кордону.

Отже, проблема дітей трудових мігрантів має не тільки суб'єктивні (психоемоційні проблеми у дітей та проблеми соціалізації), а й об'єктивні соціально-економічні наслідки.

Для реалізації державної політики у сфері соціального захисту питанню трудових мігрантів приділяється увага на державному рівні, що, зокрема, засвідчили парламентські слухання з питань «Стан та проблеми правового і соціального статусу сучасної української трудової міграції» (від 17 листопада 2004 року), «Закордонне українство: сучасний стан та перспективи співпраці» (від 14 жовтня 2009 року). На засіданні Уряду прийнято рішення про

утворення Ради з питань трудової міграції громадян України при Кабінеті Міністрів України (20 січня 2010 р.). Комітет з питань прав людини, національних меншин і міжнародних відносин провів слухання «Сучасний стан та шляхи врегулювання проблем у сфері захисту прав трудових мігрантів – громадян України».

Проблема дітей трудових мігрантів на нормативно-правовому рівні відображена в Наказі Міністерства науки та освіти України «Про проведення соціально-педагогічної та психологічної роботи з дітьми трудових мігрантів» від 28 грудня 2006 року № 865, крім того, у 2005 та 2008 рр. ця проблема обговорювалося на засіданнях Верховної Ради України. Проте проблемою трудових мігрантів в більшій мірі займаються громадські організації, які і надають мігрантам та їхнім сім'ям соціальні послуги. Також недержавні організації проводять емпіричні дослідження становища дітей трудових мігрантів, які викликають сумніви через неможливість перевірити репрезентативність цих досліджень. Громадські організації зазначають необхідність державного врегулювання проблеми дітей трудових мігрантів. Найбільш плідним рішенням цієї проблемної ситуації є взаємозв'язок державних органів соціального захисту населення (обласні, районі, міські, сільські соціальні центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді) та недержавних громадських організацій, оскільки останні мають значний практичний досвід допомоги дітям трудових мігрантів.

Наразі можна виділити наступні вади адміністративно-методичного забезпечення соціального захисту дітей трудових мігрантів:

1. Труднощі із віднесенням дітей трудових мігрантів до соціальної групи «особи (сім'ї), що опинилися в складних життєвих обставинах». Нормативно-правовим актом, яким керується центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді у своїй роботі, є Закон України «Про соціальні послуги» у новій редакції, в якому «складні життєві обставини» визначаються таким чином, що під них не підпадає така категорія населення як діти. Таке положення справ, тим самим, робить неможливим надання цій категорії соціальних послуг.

Натомість у попередній редакції закону визначення «складних життєвих обставин» охоплювало більше категорій населення, в тому числі неповнолітніх.

2. Відсутність навчально-методичного посібника щодо допомоги дітям трудових мігрантів, розробленого для психологів та соціальних педагогів та прийнятого на державному рівні й схваленого Міністерством соціальної політики України. Існують різні подібні методичні посібники, які вказують на необхідність такого документу у роботі із дітьми, чиї батьки працюють за кордоном. Зазначений посібник міг би виступити в якості основи для курсів перепідготовки та/або підвищення кваліфікації для соціальних працівників.

3. Відсутність постійного цільового дослідження трудових мігрантів державними установами та єдиної методології вимірювання цієї соціальної групи. Питаннями трудових мігрантів в більшій мірі займаються громадські організації, які ініціюють проведення досліджень стану та потреб трудових мігрантів (в тому числі і їхніх дітей). Репрезентативність таких досліджень є сумнівною, проте це єдині дані, які є в наявності, і які відображають сукупність проблем в цій сфері. Неможливість визначити точну чисельність дітей трудових мігрантів ускладнює розуміння масштабності проблеми, що прямо впливає на визначення об'єму заходів, необхідних для її вирішення.

4. Відсутність паритетного розподілу кількості діючих центрів соціальних служб для сімей, дітей та молоді в регіонах відповідно до потреби в них. За даними МОМ, в Україні найбільше трудових мігрантів зафіксовано в Західному регіоні, а саме у Волинській, Хмельницькій, Тернопільській, Івано-Франківській, Львівській областях, а лідерами є Чернівецька та Закарпатська області. Проте кількість діючих соціальних служб у справах сімей, дітей та молоді в цих областях є значно меншою, ніж в тих областях, де питання трудової міграції не стоїть так гостро (навіть з урахуванням інших проблемних обставин, на які спрямована діяльність служб). Так, наприклад, в Чернівецькій та Закарпатській областях таких служб 13 та 37, відповідно, на противагу

лідерам – Одеській та Рівненській областям, де соціальних служб 149 та 164, відповідно.

5. Невизначеність щодо того, хто залишається неофіційним опікуном після від'їзду батька(ків) за кордон з метою працевлаштування. Цим питанням активно опікується Міжнародний правозахисний цент «Ла Страда-Україна», який ініціює організацію в Україні інституту тимчасової опіки над дітьми трудових мігрантів та на законодавчому рівні змушувати батьків офіційно оформляти опікунство над дитиною на час їхньої відсутності. Проте такі дії найімовірніше призведуть до підвищення нелегальної трудової міграції громадян, оскільки ускладнять їм від'їзд до країни призначення, а також до підвищення корупції на місцях оформлення необхідних для від'їзду трудового мігранта документів. Тому такі дії, хоча і спрямовані на захист прав дітей, не вирішують проблему.

Орієнтири державної політики

Зважаючи на негативні аспекти та тенденції трудової міграції за кордон існує об'єктивна необхідність вироблення перспективних напрямів удосконалення державної політики відповідно до потреб соціального захисту неповнолітніх дітей, які залишаються в Україні без батьківського догляду, зокрема за такими напрямами:

1. З метою розв'язання зазначеної комплексної проблеми розробити Концепцію соціального захисту дітей трудових мігрантів. Метою такої Концепції має стати визначення основних напрямків створення ефективної системи допомоги дітям трудових мігрантів, які тимчасово залишилися без батьків, шляхом створення закладів відповідного спрямування, які надаватимуть соціальні послуги. Основними завданнями Концепції мають бути:

1) запровадження ефективних форм:

- відновлення та/або підтримання психологічно-емоційного стану дітей трудових мігрантів в межах норми;
- включення дитини в соціальне середовище;

- адаптації до нових життєвих умов;
- соціалізації (тих функцій, які сім'я з трудовим мігрантом (особливо при відсутності обох батьків) не може виконувати);
- корекції уявлень про позитивну модель родини.

2) створення умов для опосередкованого технічними засобами спілкування дітей трудових мігрантів та батьків;

3) створення на базі вже існуючих соціальних служб структури, яка займатиметься справами сімей трудових мігрантів, в яких є діти;

4) проведення підготовки та перепідготовки відповідних фахівців;

5) створення методології вивчення стану дітей трудових мігрантів.

Реалізація Концепції дасть змогу: 1) оптимізувати мережу соціальних служб; 2) створити ефективну систему допомоги сім'ям трудових мігрантів, в яких є неповнолітні діти; 3) зменшити негативний вплив трудової міграції батьків на дитину; 4) забезпечити дотримання прав дитини за Міжнародною Конвенцією ООН; 5) створити статистичну звітність про дітей трудових мігрантів, яка буде репрезентативною та валідною.

Фінансування заходів, спрямованих на соціальний захист дітей трудових мігрантів, передбачається здійснювати за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів. Додаткове фінансування може здійснюватися за рахунок коштів об'єднань громадян, підприємств, установ, організацій, благодійних організацій, фізичних осіб та інших джерел. Органи місцевого самоврядування мають самостійно визначати обсяг коштів, які можуть бути виділені з місцевих бюджетів для здійснення зазначених заходів. До надання послуг дітям трудових мігрантів передбачається залучення громадських організацій та благодійних фондів та волонтерів.

2. Розробити єдину методологію визначення кількості трудових мігрантів та їх якісних характеристик, в тому числі і обліку залишених вдома дітей, для цього необхідні:

2.1. врахування успішного досвіду інших країн у цій сфері;

2.2. встановлення співпраці у здійсненні кількісного та якісного обліку трудових мігрантів та їх дітей за єдиною процедурою з:

- представниками українських діаспор;
- шкільними представниками (дирекція, викладачі, соціальні психологи), в тих регіонах, де фіксується найбільша трудова міграція;
- громадськими організаціями, діяльність яких спрямована на допомогу сім'ям трудових мігрантів.

3. Внести зміни до законодавства з метою визнання дітей трудових мігрантів як таких, що опинилися у складних життєвих обставинах, зокрема викласти статтю 1, розділ I Закону України «Про соціальні послуги» у такий редакції: «складні життєві обставини – обставини, спричинені інвалідністю, віком, станом здоров'я, соціальним становищем, сирітством, психологічним чи психічним розладом, тимчасовою відсутністю батьківського піклування, життєвими звичками і способом життя, внаслідок яких особа об'єктивно не може вести нормальну життєдіяльність та брати участь у суспільному житті».

4. Створити на основі існуючих соціальних служб для сімей, дітей та молоді сектор допомоги дітям трудових мігрантів, зокрема з метою розбудови структури, відповідальної за справу сімей трудових мігрантів, в яких є діти, необхідне створення на базі існуючих соціальних служб допомоги групи фахівців, які опікуватимуться виключно цією проблематикою та надаватимуть соціальні послуги дітям трудових мігрантів, їх батькам та тимчасовим опікунам у питаннях, пов'язаних із соціалізацією, вихованням та спілкуванням з дитиною.

5. Розробити навчально-методичний посібник для фахівців з соціальної роботи щодо допомоги дітям трудових мігрантів, зокрема з питань соціальної адаптації, профорієнтації, унормування мотивації тощо.

6. З метою формування позитивного уявлення моделі сім'ї ввести до роботи соціальних педагогів, психологів (на шкільному, міському рівнях) курс, який коригуватиме сформоване та формуватиме позитивне уявлення про

модель повноцінної сім'ї, яка складається із двох батьків та дитини(дітей), що допоможе останнім у майбутньому створити повну родину.

7. Для подолання формування нового покоління трудових мігрантів (переважно серед підлітків) ввести в школах, особливо в районах, де фіксується найбільше трудових мігрантів, позакласні курси ознайомлення з негативними проявами трудової міграції, які зазвичай є прихованими та/або не поміченими для підлітків, та формування позитивного уявлення свого майбутнього в Україні.

8. Для подолання проблем внутрісімейних відносин в родині, що стосуються питань розвитку та виховання дитини, розробити проект надання допомоги у формі психолого-педагогічного консультування сім'ї, що дозволить попереджати помилки у сімейному вихованні та дитячо-батьківські конфлікти.

9. Для подолання комунікативних проблем після повернення батьків додому (на короткий чи тривалий період) розробити рекомендації для батьків, які допоможуть зняти напруженість у безпосередньому спілкуванні з дитиною, розповсюдити їх серед українських діаспор та передати в кожную родину, де є трудовий мігрант.

10. Для запобігання зростанню рівня розлучень з причини трудової міграції одного з батьків дитини запровадити обов'язкове відвідування курсів тими, хто оформляє документи з метою працевлаштування за кордоном та членами їхніх сімей, на яких соціальні робітники/психологи ознайомлять їх із можливими наслідками та складнощами тривалого від'їзду одного з батьків, які так чи інакше негативно впливають на родину в цілому та дитину, зокрема, а також надання практичних рекомендацій, як усунути цей негативний вплив. Такі курси мають проводитися соціальними службами допомоги. В регіонах, де трудова міграція є найбільш поширеним явищем, провести рекламну кампанію про існування таких курсів та запросити всіх бажаючих, для того, щоб охопити тих, хто виїжджає на заробітки нелегально.

11. Провести перепідготовку та/або підвищення кваліфікації кадрів (соціальних педагогів, шкільних психологів, працівників соціальних служб) з акцентом на роботі з дітьми трудових мігрантів, для цього:

11.1. З метою виявлення проблем дітей трудових мігрантів, втручання у кризові ситуації, надання консультативної допомоги, порад, супроводу в складних життєвих обставинах, корекції негативних емоційних проявів, гармонізації психологічного стану дитини необхідні:

- розроблення єдиної програми підвищення кваліфікації у роботі із дітьми трудових мігрантів для психологів, соціальних педагогів, педагогічних працівників загальноосвітніх закладів та соціальних служб допомоги;

- введення обов'язкового проходження шкільними психологами практикуму щодо здійснення постійного нагляду та психоемоційної допомоги дітям трудових мігрантів, залишених вдома;

- впровадження практики відряджень з установленою фахівцями необхідною періодичністю з групи кваліфікованих соціальних педагогів та психологів з місцевих соціальних служб допомоги до шкіл для перевірки та опрацювання «складних випадків» дітей трудових мігрантів;

- створення гуртків дозвілля різного роду групової діяльності (і з різними віковими групами за необхідністю), до яких направлятимуться діти трудових мігрантів, в яких працюватимуть педагоги та психологи відповідної кваліфікації для корекції соціальної поведінки дітей, покращення їх комунікативних навичок та формування почуття потрібності та не самотності в проблемах, з якими вони стикаються після від'їзду батьків на рівні шкіл, або населених пунктів;

- забезпечення регулярного зв'язку дитини, яка не має такої можливості, з батьками, за допомогою комунікативних технологій (Інтернет-листування, Skype-зв'язок, телефонні розмови), для цього необхідні: співпраця з українською діаспорою, яка, зі свого боку, могла б узяти на себе зобов'язання створити місця для спілкування трудових мігрантів із дітьми та їх забезпечення комунікаційними технологіями для відповідного зв'язку;

обладнання місць для опосередкованого спілкування відповідними технічними засобами (комп'ютером, телефоном, Інтернет-з'єднанням) в Україні та за кордоном.

11.2. З метою забезпечення якості виховання дітей трудових мігрантів шляхом виявлення опікуна дитини (якщо вона залишилася без догляду жодного з батьків) та встановлення належності догляду за дитиною необхідні:

- здійснення щільної співпраці між дирекцією школи, її соціальним психологом та працівником соціальної служби щодо виявлення дітей трудових мігрантів, в яких опікун (не обов'язково формально закріплений) неналежним чином виконує свої обов'язки щодо виховання, контролю та догляду за дитиною;

- у разі виявлення таких дітей: 1) закріплення за ними соціальних педагогів із соціальної служби допомоги, які працюватимуть з дітьми з необхідною частотою та/або 2) приділення додаткової уваги з боку шкільного соціального психолога.

К. Ковязіна (Відділ соціальної політики)