

DOI: <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2026-59-18>

УДК 331.5:37.018:364

Залуцька Христина Ярославівна

доктор економічних наук, професор,
професор кафедри економіки підприємства та інвестицій,
Національного університету «Львівська політехніка»
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4342-4925>

Моркляник Богдан Васильович

доктор технічних наук, професор,
заступник Голови Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти
ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-6564-6804>

Федюк Василь Васильович

кандидат економічних наук,
член Національного агентства кваліфікацій
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9876-8437>

Khrystyna Zalutska

Lviv Polytechnic National University

Bohdan Morklyanyk

Deputy Chairman of the National Agency for Higher Education Quality Assurance

Vasyl Fediuk

Member of the National Qualifications Agency

ПРОЦЕС ВИЗНАННЯ НАВИЧОК ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЕКОНОМІЧНОЇ РЕІНТЕГРАЦІЇ ТА ПОВЕРНЕННЯ В УКРАЇНУ

THE PROCESS OF RECOGNITION OF MIGRANT LABOR SKILLS AS A TOOL FOR ECONOMIC REINTEGRATION AND RETURN TO UKRAINE

Анотація. У статті досліджено проблему необхідності повернення трудових мігрантів в Україну в умовах демографічних втрат, дефіциту робочої сили та післявоєнного відновлення економіки. Обґрунтовано, що одним із ключових елементів механізму повернення та реінтеграції трудових мігрантів є процес визначення та визнання їхніх професійних навичок і компетентностей, набутих за кордоном, у тому числі, в неформальному та інформальному середовищі. Проаналізовано особливості ідентифікації, оцінювання і визнання навичок трудових мігрантів за кордоном. Окреслено основні етапи процесу визнання неформально набутих навичок трудових мігрантів, враховуючи передовий світовий досвід, потреби вітчизняного ринку праці, стратегії людського потенціалу та мотиви повернення. Запропоновано механізм повернення трудових мігрантів, структурно вибудований навколо процесу визначення та визнання їх навичок, набутих за кордоном.

Ключові слова: навички трудових мігрантів, механізм повернення, мотиви повернення, причини міграції, практичні навички.

Summary. The article highlights the problem of the return of labor migrants to Ukraine as one of the key factors in the recovery and sustainable development of the national economy in the face of demographic challenges, labor market transformation, and post-war reconstruction. It is emphasized that the effectiveness of the policy of returning labor migrants largely depends on the availability of an effective mechanism for identifying, assessing, and recognizing their professional skills and competencies acquired during their work abroad, in particular within the framework of non-formal and informal learning. The study analyzes modern approaches to recognizing the skills of labor migrants, identifies the main institutional, regulatory, and organizational barriers that complicate the integration of professional experience acquired abroad into the national qualifications system and the labor market of Ukraine. A mechanism for the return of labor migrants is proposed, in the structure of which the process of recognizing their skills and competencies is identified as a key element. It is shown that the integration of this process as a system-forming unit contributes to increasing the attractiveness of return, reducing the loss of human capital and effective use of the professional potential of migrants in the economy of Ukraine. The prospects for

the development of relevant institutional mechanisms and their role in the formation of long-term state policy on the return of labor migrants are revealed. The practical value of the results obtained lies in the possibility of their use in the formation and adjustment of state policy in the field of labor migration and the labor market. The proposed mechanism for recognizing the skills of labor migrants can be applied by state authorities and local governments in the development of programs for the reintegration and return of citizens, a system of incentives for certain professions in which there is a shortage of specialists, as well as in the activities of qualification centers and educational institutions.

Keywords: skills of migrant workers, return mechanism, return motives, reasons for migration, practical skills.

Постановка проблеми. Глобалізація, активізація євроінтеграційних процесів та військових дій в Україні, спричинили зростання обсягів міграції. В свою чергу, вигідні умови навчання та можливість високооплачуваного працевлаштування за кордоном сприяє відтоку трудового потенціалу країни. В таких умовах, відсутність ефективної мотиваційної системи на основі вагомих стимулів повернення мігрантів з-за кордону суттєво впливає на відтік інтелектуального потенціалу.

Так як, мігранти за кордоном в процесі своєї діяльності чи навчання опановують нові і/або доповнюють отримані раніше знання, навички та професійний досвід, то, відповідно, мотиваційна система повернення повинна базуватися на механізмах врахування і/або певним чином перезарахування цих компетентностей для можливості ефективної адаптації громадян у вітчизняний освітній чи трудовий процес. Важливість даного процесу підтверджується й тим, що належне визнання кваліфікацій трудових мігрантів здатне стати потужним чинником розвитку ринку праці, сприяти подоланню дефіциту кадрів у різних галузях, забезпечити мобільність робочої сили та підвищити конкурентоспроможність національної економіки. Отже, для України, яка перебуває у стані трансформаційних та кризових викликів, формування прозорих і гнучких механізмів повернення трудових мігрантів та визнання їх кваліфікацій є не лише соціально необхідним, але й стратегічно важливим важелем розвитку країни.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Проблематика визнання кваліфікацій трудових мігрантів активно досліджується вітчизняними та зарубіжними науковцями. Зокрема, у працях вітчизняних науковців порушується питання необхідності створення прозорих та ефективних механізмів валідації кваліфікацій, здобутих за межами України (як формально, так і неформально), з урахуванням вимог національної рамки кваліфікацій та потреб ринку праці. Європейські дослідники та інституції (ENIC/NARIC, OECD, IOM) акцентують увагу на важливості гнучких процедур визнання кваліфікацій трудових мігрантів.

Зокрема, у дослідженнях Кириченко Т.О. [1] розглядаються основні бар'єри, з якими стикаються українські трудові мігранти. Основними із них є: відсутність єдиних стандартів оцінювання; мовні перешкоди; організаційні труднощі; обмежений доступ до процедур визнання попе-

реднього (основного) навчання та професійного досвіду тощо. Водночас, успішні приклади країн ЄС, наведені у роботі Кравченко М., Романовської О. [2], демонструють, що запровадження прискорених процедур визначення кваліфікацій, тісна співпраця з роботодавцями, використання цифрових інструментів для верифікації документів та валідації реальних навичок і компетентностей мігрантів сприяє підвищенню ефективності їх інтеграції на ринок праці.

Окремі науковці, зокрема: Лошенко О.В. окреслюють фактори стимулювання трудових мігрантів [3]; Горбачова І. В., Прокопчук О.А. [4], Матросова Л.М. [5] та Пікулик О.І. [6] визначають конкретні заходи регулювання міграційної політики України в контексті глобалізаційних перспектив та особливості процедур визнання офіційних дипломів в Україні і за її межами [7; 8].

Однак, подані рекомендації мають в основному теоретичний і фрагментарний характер, без конкретних адаптаційних заходів до сучасних умов розвитку у комплексному мотиваційному механізмі.

Активізувалися дослідження науковців у напрямку обґрунтування необхідності визнання практичного досвіду як елементу безперервного навчання протягом життя. Зокрема, Дуга С. [9], Гусев Д. [10] та Думанська І. [11] підкреслюють, що втрата людського капіталу та знецінення професійного досвіду трудових мігрантів призводять до зниження конкурентоспроможності держави. Оскільки, отримані ними нові знання, вміння та навички відповідають сучасним міжнародним потребам та світовим тенденціям розвитку суспільства, доступ до яких в Україні є обмеженим для значної категорії населення через різні причини (незнання мови, поширення військових дій, неможливість навчання у навчальному закладі через сімейні обставини тощо). Відповідно, формування національних інституційних механізмів визнання кваліфікацій трудових мігрантів може стати потужним чинником розвитку трудового потенціалу України та післявоєнного відновлення її економіки. Особливої уваги потребує питання дослідження світового досвіду в цій сфері, вивчення сучасних підходів до оцінювання та сертифікації неформально набутих навичок, формування національного механізму їх визнання, побудованого на системах комплексного оцінювання, контролювання, мотивації, регулювання.

Метою статті є окреслення аспектів процесу визнання навичок трудових мігрантів в Україні як основного елементу механізму їх повернення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Враховуючи результати аналізу стану та рівня трудової міграції [12; 13], можемо зробити висновки, що структура світової трудової міграції останнім часом суттєво змінилася. В останні роки, суттєво зростає кількість молодих людей, які отримали освіту або ті, що прагнуть її отримати за кордоном. Тобто, відбувається відтік конкурентоспроможного людського потенціалу. Якщо така тенденція продовжиться, а прийняття закону в Україні щодо можливості громадян у віці 18–22 роки виїжджати за кордон лише підсилює цю тенденцію, то Україна залишиться без потужного людського ресурсу спроможного ефективно відновити країну після війни. В свою чергу, умови розвитку європейського суспільства, зокрема, стимулювання припливу певної категорії громадян для формування ефективної європейської платформи розвитку суспільства, спричинює відтоку високоінтелектуального потенціалу країни. Відповідно, для забезпечення ефективного розвитку країни необхідним є вживання окремих заходів збалансованого регулювання відтоку робочої сили. Для цього доречно сформуванню єдиної Національної програми повернення трудових мігрантів через визнання їхніх професійних навичок та досвіду. Це дозволить забезпечити повернення, через вживання диференційованих стимулів, тої категорії трудових мігрантів, які забезпечуватимуть розвиток чи відновлення потрібного сектору економіки країни.

Для того, щоб запропонований механізм повернення працював злагоджено, його стійкою основою мають бути чіткі процедури і правила визнання кваліфікацій трудових мігрантів, підкріпленні відповідними додатковими можливостями, які гарантуватимуть їм належний рівень життя і зайнятості на батьківщині.

Результати аналізу наявних підходів до визнання навичок трудових мігрантів у різних країнах, дозволяють виділити основні напрями їх здійснення: визнання результатів формальної освіти (офіційних дипломів); визнання неформального досвіду (навичок отриманих в процесі життєдіяльності, роботи, паралельно під час отримання інших знань тощо). Особливості кожного із напрямів для деяких країн описано в табл. 1. Виділені процедури визнання як і будь-яке явище мають свої переваги і недолки, детальне вивчення яких є необхідним для виокремлення чітких кроків їх можливої адаптації до вітчизняного простору. Окреслені особливості досліджуваних процедур представлено в табл. 1.

Із даних табл. 1 можемо зробити висновки, що у одних країнах акцент роблять на визнанні результатів формальної освіти (Велика Британія), у дру-

гих в більшій мірі на визнанні практичних навичок (Франція), третіх – інтегрованих навичок, отриманих в результаті формальної освіти і практики (Німеччина, Польща). Крім цього, варто зауважити, що визнання результатів формальної освіти в основному є централізованим і відбувається за допомогою відповідних формальних інституцій (державні або спеціально акредитовані служби). В свою чергу, визначення практичного досвіду, навпаки, має, в більшості випадків гнучкий характер і здійснюється, в основному, із залученням професіоналів через співбесіди, розгляд портфоліо, практичних демонстрацій навичок тощо.

Враховавши ту особливість, що визнання навичок нами розглядається як основа механізму повернення трудових мігрантів, то для нас актуальнішим буде детальніше дослідження досвіду тих країн, які використовують гібридні моделі визнання кваліфікацій, що передбачають визнання як результатів формальної, неформальної, так і інформальної освіти.

Щодо визнання результатів формальної освіти в Україні є затверджена Постанова (від 23 червня 2025 р. №734) щодо порядку визнання результатів навчання на рівнях повної загальної середньої освіти, здобутих за кордоном. Процедура визнання у вищій та фаховій передвищій освіті результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти регулюється Законом України «Про вищу освіту», «Про освіту», внутрішніми нормативними документами МОН та відповідного закладу вищої освіти.

Процедура визнання іноземних документів про освіту в Україні включає в себе: верифікацію освітніх документів, перевірку статусу освітньої установи, освітнього провайдера та освітньої програми, оцінку кваліфікації або періоду навчання та встановлення їхньої відповідності освітньому або освітньо-професійному ступенню в Україні, академічних та професійних прав [21].

Визнання результатів неформального та/або інформального навчання особи закладом освіти (науковою установою) передбачає такі процедури [22]:

- подання особою заяви щодо визнання, ідентифікацію задекларованих у письмовій формі особою результатів неформального та/або інформального навчання, які підлягають оцінюванню закладом вищої освіти (науковою установою);
- оцінювання задекларованих результатів навчання особи;
- прийняття рішення про визнання та зарахування особи відповідних освітніх компонентів (складових освітніх компонентів) освітньої програми і відповідних кредитів ЄКТС, складових освітніх компонентів, або відмову у визнанні.

Поряд із цим в Україні законодавчо підкріплюються і порядок визнання професійних кваліфікацій, здобутих в Україні. Присвоєння професійної

Таблиця 1 – Особливості визнання навичок трудових мігрантів за кордоном

Країна	Основні аспекти процесу визнання офіційних дипломів	Ключові засади визнання практичних навичок і досвіду	Переваги процедур визнання	Недоліки / проблемні місця процедур визнання
1	2	3	4	5
Німеччина	Перевірку на відповідність іноземного диплому німецькому можна виконати у базі даних ANABIN, DAAD. Відповідність документів про професійну освіту до аналогічних німецьких має бути підтвержене компетентним відомством у Німеччині (ZAB). Усю потрібну в даному випадку інформацію можна отримати через портал Anerkennung in Deutschland. Процес визнання вищої освіти передбачає наступні етапи: заповнення анкети на сайті; надсилання пакету документів, які описано в отриманому повідомленні; отримання повідомлення про те, що запит в обробці; здійснення оплати; отримання відповіді	Для визнання професійних кваліфікацій в Німеччині потрібно подати заявку, де чітко вказати потрібну німецьку еталонну професію і обрати місце праці в Німеччині. Основні етапи процедури визнання професійних кваліфікацій: пошук еталонної професії; отримання консультації; подання заявки (у багатьох професіях достатньо надати практичний доказ своїх знань за допомогою аналізу кваліфікацій, для регламентованих професій потрібно пройти адаптаційний курс або скласти іспит); обробка заявки; отримання рішення. Результатом, окрім, підтвердження може бути часткове визнання кваліфікації або рекомендація на стажування	Легше отримати підтвердження особам, які проживають в ЄС. Найвність Єдиної національної системи визнання (Anerkennung in Deutschland) із чіткою правовою базою. Присутня державна фінансова підтримка покриття витрат мігрантів (Recognition Grant). Існує можливість часткового визнання та поетапного підвищення кваліфікації	Тривалий процес визнання (3–6 місяців). Високі вимоги до мови перекладу і оформлень офіційних документів. Обмеженість процесів підтвердження освіти отриманою неформальним шляхом
Велика Британія	Визнання здійснюється UK ENIC (Statement of Comparability) – Європейською мережею інформаційних центрів для підтвердження та конвертації зарубіжних освітніх рівнів та навичок. Процедура платна. Для регульованих професій визнання здійснюють професійні регуляторні ради	Визнання здійснюється Recognition of Prior Learning (RPL). При чому, попередній досвід може бути зарахований у межах кваліфікацій (NVQ, BTEC). Оцінюють портфоліо, результати роботи, рекомендації	Прозора онлайн-система через UK ENIC. Визнається роботодавцями механізм RPL в освітніх програмах (зарахування попереднього досвіду)	Платні процедури без компенсації. Не всі професійні ради визнають ENIC-документи. Відсутність державного фінансування або єдиного порталу для RPL
США	Оцінку відповідності іноземних дипломів здійснюють приватні агентства (NACES, WES, ICAS) або штатні ради. Процес оцінювання відбувається через евалюацію диплому (процес оцінювання іноземного освітнього документа для визначення його відповідності стандартам і вимогам освітньої системи США) та ностифікацію диплома (процес офіційного визнання іноземного освітнього документа, необхідний для його використання)	Визнання здійснюється (Credit for Prior Learning) у коледжах або професійних школах. Можуть враховуватися досвід роботи, сертифікати роботодавців, навчання на курсах, стажування та навчальні програми (J-1, OPT, CPT)	Гнучка система через приватні агентства. Існують можливості Credit for Prior Learning у коледжах	Відсутність єдиного стандарту чи національного порталу. Велика варіативність якості оцінок між агентствами. Не всі роботодавці довіряють приватним евалюаціям

Закінчення таблиці 1

1	2	3	4	5
	в офіційних цілях у новій країні, наприклад, під час влаштування на роботу або вступу до університету)			
Франція	ENIC-NARIC France – національний центр, який визнає іноземні дипломи у Франції. Цей орган видає Attestation de Comparabilité – документ, що підтверджує рівень освіти у французькій шкалі	VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) – офіційна процедура підтвердження професійного досвіду. Можна отримати державну кваліфікацію без навчання після співбесіди з експертами	Розвинена модель VAE (Validation des Acquis de l'Expérience). Можна отримати державний диплом лише на основі досвіду. Підтримка ЄС і соціальних партнерів	Тривала процедура (іноді понад рік). Високі вимоги до документування досвіду. Не всі галузі охоплені повністю
Польща	Процедуру нострифікації проводять у вищих навчальних закладах або національних центрах. Для дипломів, отриманих в ЄС є автоматичне визнання. Основні етапи нострифікації: Етап 1. Звернення до Міністерства освіти і науки Польщі із заявою про визнання диплому; оригіналами диплому і додатками до нього; завіреними копіями оригіналу диплому і додатків до нього; перекладом оригіналу диплому і додатків до нього. Процедури даного етапу безкоштовні і стосуються, в основному, перевірки дипломів. Етап 2. Нострифікація українського диплому у польському вищому навчальному закладі	Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK) – незалежні центри оцінюють компетенції за професійними стандартами. Можна отримати кваліфікацію без наявного диплома	Єдина інтегрована система ZSK, що визнає неформальні кваліфікації. Простий доступ до незалежних кваліфікаційних центрів. Узгодженість з європейською рамкою EQF	Система визнання кваліфікацій, отриманих в результаті неформального навчання тільки розвивається, відповідно, існує проблема практичної впізнаваності результатів процедури визнання роботодавцями. Не всі кваліфікації мають описані стандарти
Нідерланди	Оцінка диплома проводиться визнаною організацією IDW (International Credential Evaluation). Ця організація має консультативний статус, однак, визнається роботодавцями та університетами. Звернення можна оформити через сайт Nuffic	EVC (Erkenning van Verworven Competenties) – оцінка портфоліо, інтерв'ю, тестування. Результат – Ervaringscertificaat (сертифікат компетенцій), який визнають роботодавці.	EVC (Erkenning van Verworven Competenties) – високий рівень довіри серед роботодавців. Оцінювання портфоліо без формальних документів. Результат (Ervaringscertificaat) часто прирівнюють до диплома	Не завжди дає прямий доступ до офіційної освіти. Потребує фінансування з боку самого працівника
ОАЕ	Визнання можливе через Міністерство освіти (MoE Portal). Потрібна легалізація дипломів, перевірка університетами. Видається Certificate of Equivalency	Поступово впроваджується система RPL для сфер будівництва, туризму, ІТ. Базується на австралійських стандартах оцінювання практичних навичок	Система Certificate of Equivalency повністю цифровізована. Поступово впроваджується RPL для трудових секторів. Підтримка кваліфікацій за міжнародними моделями (особливо австралійською)	Неформальне навчання визнається частково. Складна бюрократія при перевірці дипломів. Обмежена кількість акредитованих експертів

Джерело: сформовано на основі даних [14–20]

кваліфікації відбувається через співбесіду щодо набутих знань, умінь та інших складників компетентностей здобувача. Цей етап може включати самооцінювання здобувача, якщо це передбачено процедурою визнання; прийняття кваліфікаційним центром заяви та інших необхідних документів від здобувача стосовно отриманих ним знань, умінь та інших складників компетентностей; оцінювання, яке проводиться у формі тестових та/або практичних завдань, або в іншій формі, визна-

ченій у відповідності до вимог професійного стандарту та опублікованої на офіційному веб-сайті процедури визнання; прийняття рішення за результатами оцінювання та видача документу про результати оцінювання. Таке підтвердження певних компетентностей здійснюють кваліфікаційні центри. Враховуючи зарубіжний та особливості вітчизняного досвіду на рис. 1 представлено пропонувані процес визнання навичок трудових мігрантів.

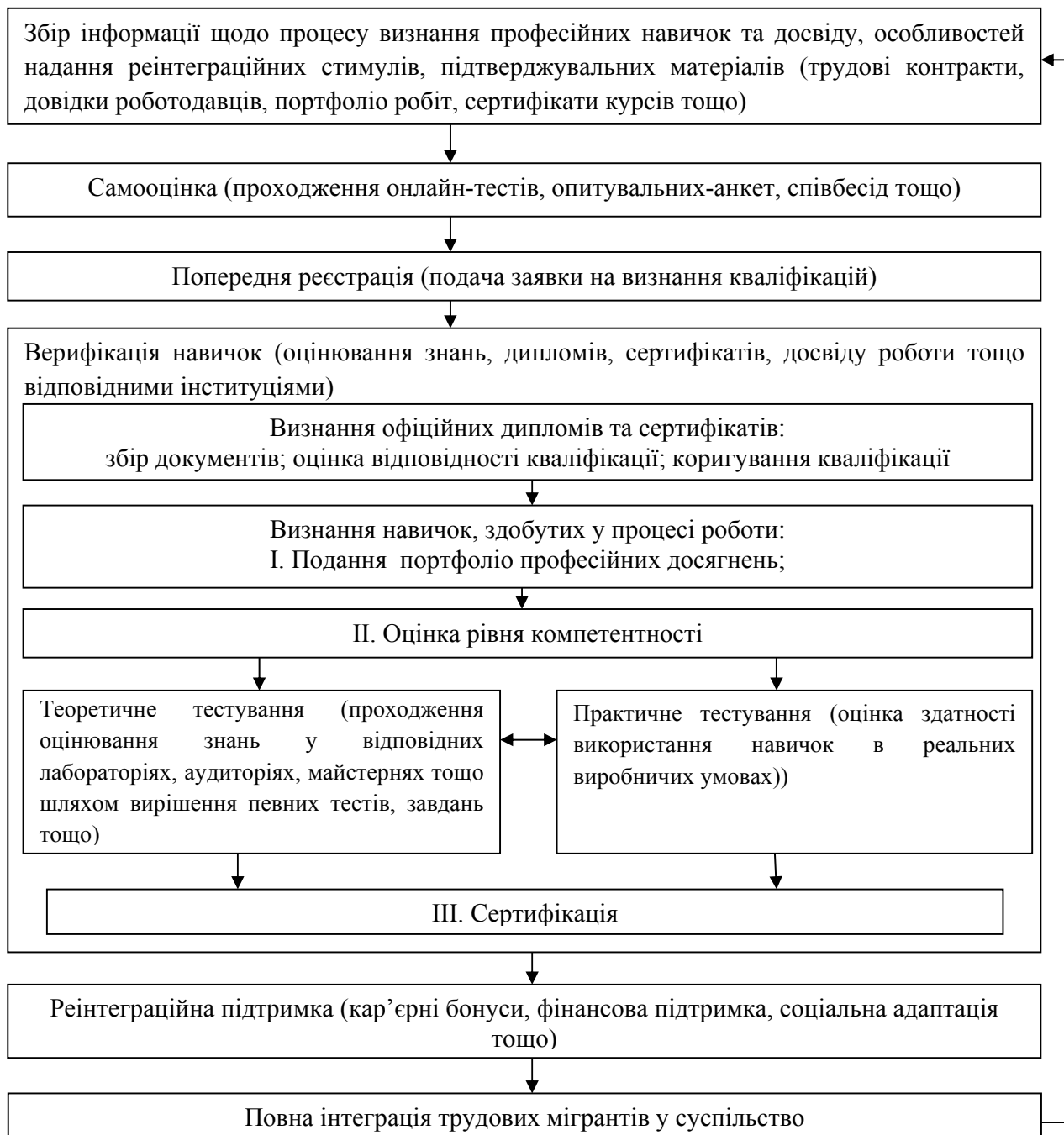


Рисунок 1 – Процес визнання навичок трудових мігрантів

Джерело: сформовано авторами

Виходячи із процесу визнання навичок трудових мігрантів, зображеного на рис. 1 для його ефективного здійснення важливо забезпечити наявність та системну наповненість окремих складових, зокрема:

- наявність необхідного нормативно-правового забезпечення;
- чіткість національної рамки кваліфікацій, сумісної із світовими практиками;
- електронний відкритий реєстр виданих сертифікатів для можливості їх перевірки окремими роботодавцями, навчальними закладами тощо;
- наявні центри визнання навичок відповідного рівня;
- комплексно-орієнтовані інструменти оцінювання навичок, визнання кваліфікацій (сучасні метод оцінювання, забезпечення можливостей онлайн оцінювання і визнання тощо);
- визначені джерела фінансування процедури визнання, стимули для реінтеграційної підтримки та підтримки повної інтеграції здобувача у суспільство;
- чіткі взаємозв'язки співпраці між окремими структурами (роботодавцями, державою, навчальними закладами) та їх активна участь у процесах оцінювання і повернення трудових мігрантів;
- інформаційно-консультаційна підтримка щодо особливостей та можливостей процедури визнання навичок трудових мігрантів;
- контрольно-аналітична підтримка процесу та діяльності інституцій дотичних до процедури визнання навичок трудових мігрантів.

Однак, наявність чіткого процесу визнання навичок трудових мігрантів не сприятиме їх поверненню в Україну. Для цього необхідно за результатами визнання або на основі визнаних навичок трудових мігрантів сформувати комплексний механізм їх повернення. Це, в свою чергу, вимагає окреслення ключових мотивів, які підсилуватимуть зацікавленість трудових мігрантів до повернення. Для цього, мотиваційні заходи доречно сформулювати у певні групи. Групи мотивів варто виділити таким чином, щоб їх використання дозволяло нівелювати або зменшити дії окремих причин міграції. Це сприятиме кращому визначенню результатів і ефективнішому контролю за реалізацією окремих мотиваційних заходів в межах відповідних груп та до окремих громадян.

В науковій літературі причини міграції, зокрема, трудової, виділено науковцями за різними критеріями. Найпоширенішими є їх класифікація за критеріями, які пропонуємо об'єднати у дві категорії за видом потреби та характером мотиву.

За видом потреби можна виділити такі групи причин міграції:

- матеріальні (більший зарібок задля: поліпшення житлових умов, придбання машини, товарів тривалого вжитку; задоволення поточних жит-

тєвих потреб (харчування, навчання тощо); для створення власного бізнесу або розвитку своєї справи);

- нематеріальні (кращі умови праці, бажання побачити світ, отримати певні трудові навички, отримання освіти, покращити знання мови, соціальні гарантії, відкритість ринків праці, неформальна зайнятість в країнах тощо).

За характером мотиву, в свою чергу, варто виділити наступні причини міграції:

- економічні: пошук вищих заробітків, кращих умов життя, стабільної роботи.
- соціальні: доступ до якісної освіти, охорони здоров'я, соціальних гарантії.
- політичні: переслідування, політична нестабільність, порушення прав людини.
- демографічні: перенаселення, нерівномірність розвитку регіонів.
- екологічні: зміна клімату, природні катастрофи, деградація довкілля.
- особистісні: бажання самореалізації, культурний обмін, об'єднання сімей.

Доречно до виділених науковцями додати ще актуальні для сучасного суспільства причини:

- безпекові (військові ризики та невпевненість у майбутньому);
- традиційні (складність офіційного працевлаштування, отримання соціального пакету на рівні із корінними мешканцями, відсутність власного житла тощо).

Проаналізувавши особливості виділених груп причин міграції за окресленими категоріями можемо зробити висновок, що для нашого дослідження варто заценувати увагу на причинах міграції згрупованих за характером мотиву. Це дозволить детальніше врахувати їх змістові особливості, що сприятиме чіткому формуванню привабливіших стимулів та заходів повернення. Для ліквідації або зменшення впливу виділених груп причин міграції пропонуємо такі системи стимулів: політико-правові; економічні; професійні; соціальних гарантії і безпек; особистісні (внутрішні).

Отже, для ефективного повернення трудових мігрантів, необхідних для забезпечення розвитку країни в стратегічному періоді, потрібно формувати комплексний механізм повернення через підкріплення основного блоку механізму «Визнання навичок» особистісними мотиваційними заходами та окремими заходами інституцій різних рівнів (реінтеграційна підтримка, економічних стимулів, соціальних гарантії і безпек тощо) (рис. 2).

Поряд із виділеними мотивами, реалізацію яких варто забезпечити національним інституціям, існує ще й природний мотив повернення мігрантів, який проявляється через «статус чужих за кордоном». Якби добре працівник не виконував своєї роботи за ним завжди буде закріплений статус мігранта. Відповідно, у випадку

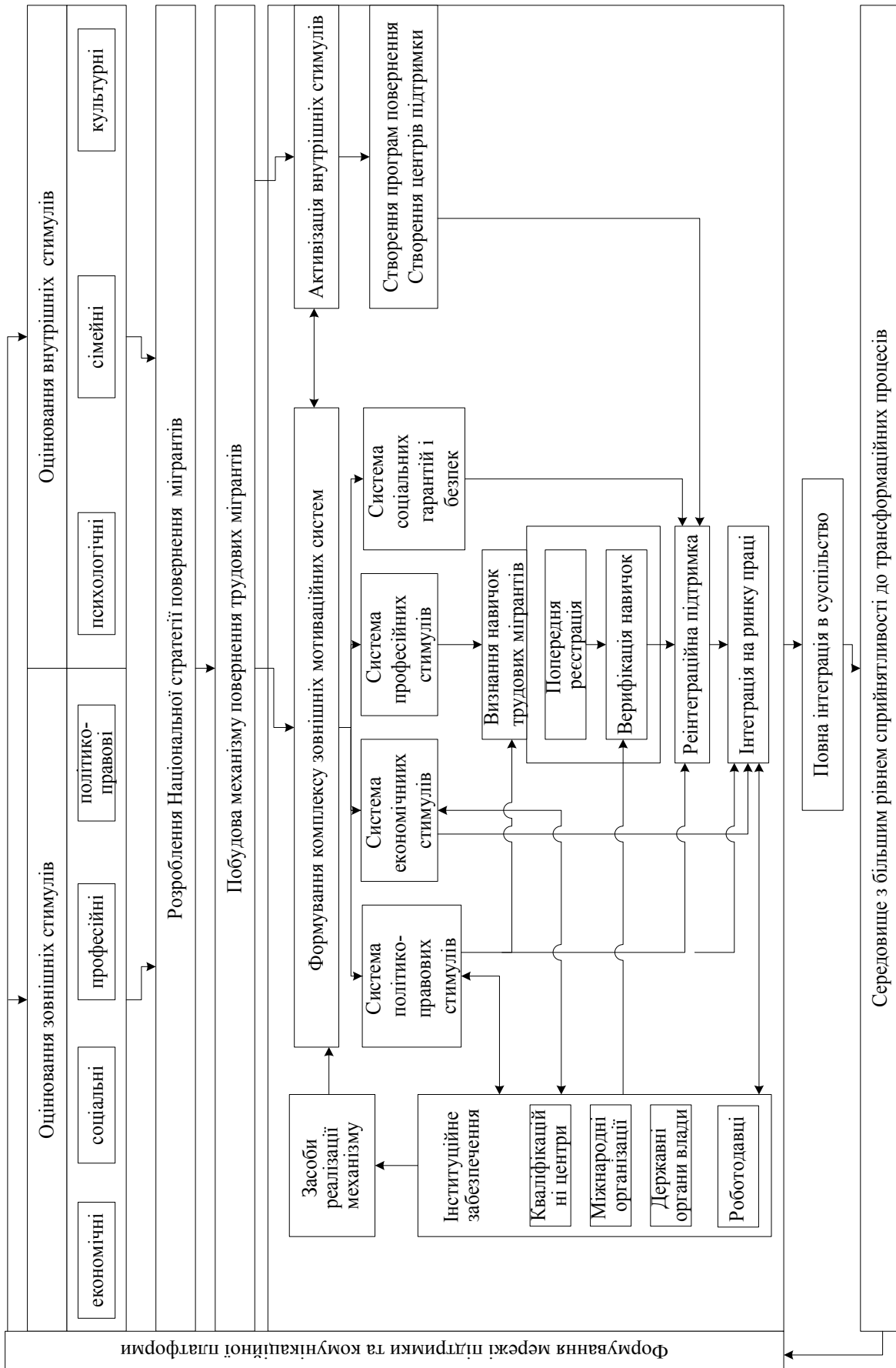


Рисунок 2 – Механізм повернення трудових мігрантів

Джерело: сформовано авторами

створення належних умов на батьківщині та відчуття потенціалу розвитку, більшість обере повернення додому.

Побудований таким чином механізм, дозволить мігрантам реально оцінити наявні власні можливості та додаткові вигоди, які він зможе отримати відповідно особистісних підтверджених знань, вмінь, навичок. Вживання відповідними інституціями окремих заходів в пропонованому мотиваційному механізмі сприятиме залученню потрібної категорії громадян для ефективної відбудови економіки країни.

Однак, ефективність механізму повернення трудових мігрантів в стратегічному періоді залежатиме не лише від правильності сформованих мотивів, а і вчасності їх вживання для окремих категорій мігрантів. Відповідно, забезпечувати повернення мігрантів варто не лише за допомогою мотивування, а ще й використовуючи такі управлінські функції як регулювання, організування і контроль. Однак, ефективне здійснення процесів регулювання, організування і контролю вимагає наявності або можливості визначення певних результатів та ефектів реалізації пропонованих заходів. Саме маючи інформацію про реальні та бажані (цільові) результати легше, чіткіше та оперативніше приймати рішення щодо коригування відхилень цих значень.

Відповідно, пропонуємо при прийнятті рішень щодо формування комплексу чи окремих складових кожної із виділених систем стимулів та в процесі їх використання для підсилення процедури повернення трудових мігрантів в країну використовувати інтегральний коефіцієнт мотивації повернення трудових мігрантів. Враховуючи особливості виокремлених складових внутрішньої і зовнішньої систем мотивації, коефіцієнт мотивації повернення трудових мігрантів пропонуємо розраховувати за формулою 1:

$$k_m = P\beta_P + E\beta_E + PR\beta_{PR} + S\beta_S + B\beta_B + R\beta_R, \quad (1)$$

де R – ризик залишитися за кордоном під впливом дискримінації, соціальної ізоляції, статусу «чужих за кордоном» тощо;

$\beta_P, \beta_E, \beta_{PR}, \beta_S, \beta_B, \beta_R$ – вагові коефіцієнти кожного фактора (причини міграції) або стимула;

P, E, PR, S, B, R – відповідно інтегральне значення політико-правових, економічних, професійних, соціальних, внутрішніх стимулів або факторів (причин міграції).

Вагові коефіцієнти визначаються методом експертних оцінок. Можна розраховувати вагові коефіцієнти на основі соціологічних опитувань трудових мігрантів враховуючи вагомість відповідних факторів.

Коефіцієнт мотивації повернення трудових мігрантів може мати двояке значення, оскільки, якщо: розраховувати його значення як суму добу-

ків окремих груп причин міграції на їх вагові значення, виділені залежно важливості цих чинників для мігрантів, то зможемо отримати рівень стимулювання трудових мігрантів до виїзду за кордон; підставлятимемо значення стимулів, які отримують мігранти при поверненні в Україну, то отримаємо рівень мотивації їх повернення. Співставивши отримане інтегральне значення одного і другого варіантів коефіцієнту матимемо основу системи управління процесом повернення трудових мігрантів в Україну.

В свою чергу, розрахунок значень окремих складових цього коефіцієнту (економічної, професійної тощо), дозволить визначити потрібні для підвищення мотиву повернення певних категорій трудових мігрантів заходи та чіткіше окреслити завдання для відповідних інституцій. Це дозволить сформувати і застосувати комплекс заходів, необхідних для підсилення мотивації за конкретним напрямом (економічні, професійні стимули тощо). Також двійне представлення коефіцієнта дозволить визначити рівень і елемент (професійний, економічний, політичний, особистісний) відставання вітчизняної мотиваційної системи повернення трудових мігрантів від системи стимулювання їх виїзду в окремі країни. Це, у свою чергу, сприятиме окресленню напрямів Національної стратегії повернення трудових мігрантів.

Оскільки, основними труднощами визнання навичок трудових мігрантів є: бюрократичні та адміністративні бар'єри; різниця у національних стандартах; мовні бар'єри; фінансові обмеження; інформаційна обмеженість тощо, то доречним буде формування певних менторських програм підтримки трудових мігрантів щодо процедури визнання їх навичок та отриманих можливостей у випадку повернення на батьківщину, розширення завдань кваліфікаційних центрів, формування стійких інтеграційних структур (держава, навчальний заклад, роботодавець) та відповідного нормативного і інформаційного забезпечення як на національному, так і світовому рівнях.

Висновки. Результати дослідження підкреслюють, що проблема визнання навичок трудових мігрантів є одним із ключових чинників формування ефективної політики повернення та реінтеграції українських працівників, які здобули певний професійний досвід за кордоном. Визначено, що відсутність чітко налагодженої системи оцінювання, верифікації та сертифікації неформально набутих навичок стримує використання потенціалу трудових мігрантів в економіці України. Враховуючи особливості визнання навичок мігрантів у деяких країнах та безпосередньо в Україні, запропоновано процес визнання навичок трудових мігрантів. Даний процес у статті визначено як базовий елемент механізму повернення трудових мігрантів в Україну. Впровадження поданого

в роботі мотиваційного механізму повернення трудових мігрантів створює умови для: результативного використання людського капіталу; підвищення конкурентоспроможності національної економіки; ефективного післявоєнного відновлення країни; забезпечення соціальної стабільності населення через професійну реалізацію українських громадян у власній країні. Запропоновано коефіцієнт повернення трудових мігрантів як індикатор результативності політики визнання навичок і рівня задоволення професійних потреб мігрантів після їх повернення. Цей показник може стати інструментом моніторингу ефективності державних заходів та її регуляторної політики в сфері трудової міграції.

Практична цінність отриманих результатів полягає у можливості їх використання при форму-

ванні та коригуванні державної політики у сфері трудової міграції та ринку праці. Запропонований механізм визнання навичок трудових мігрантів може бути застосований органами державної влади та місцевого самоврядування при розробленні програм реінтеграції та повернення громадян, системи стимулів для окремих професій, у яких є брак спеціалістів, а також у діяльності кваліфікаційних центрів і закладів освіти.

Використання інтегрального коефіцієнта мотивації повернення трудових мігрантів створює аналітичну основу для моніторингу ефективності державних заходів, порівняння альтернативних сценаріїв регулювання міграційних процесів та прийняття обґрунтованих управлінських рішень післявоєнного відновлення України у стратегічному періоді.

Список використаних джерел:

1. Кириченко Т. О. Виклики інтеграції вимушено переміщених українських студентів та педагогів у країнах ЄС. Інтеграція системи освіти України в європейський освітній простір. Зб. тез доп. VI Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 25 жовт. 2024 р. Київ : ДНУ «Інститут освітньої аналітики», 96–98 с.
2. Кравченко М., Романовська О. Транскордонне співробітництво як сучасний інструмент вдосконалення вищої освіти. Модернізація управління соціально-економічним розвитком регіону в умовах євроінтеграції. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Чернівці, 15–16 травня 2025 р. Чернівці : Технодрук, С. 306–310.
3. Лошенко О.В. Особливості розвитку міжнародної трудової міграції. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. Випуск 15. С. 26–30.
4. Горбачова І. В., Прокопчук О. А. Перспективи глобальної міграції та Україна. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2019. Випуск 24. частина 1. С. 100–106.
5. Матросова Л.М. Особливості стану трудової міграції в Україні та Донбасі. *Економічний вісник Донбасу*. 2008. Випуск 4. С. 15–22. URL: <https://nasplib.isoftware.kiev.ua/server/api/core/bitstreams/4e57616e-3168-41a7-b876-adf5971f62b6/content>
6. Пікулик О.І. Причини, особливості та наслідки трудової міграції в Україні. *Економіка і суспільство*. 2020. Випуск № 21. С. 16–20. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/24/23>.
7. Визнання іноземних документів про освіту в Україні. 2023. URL: <https://info.eo.gov.ua/vyznannya-inozemnyh-dokumentiv-pro-osvitu-v-ukrayini/>
8. Чи визнають український атестат/диплом у країнах ЄС?. 2025. URL: <https://persha.kr.ua/news/life/268073-de-vyznayutj-ukrayinsjki-dyplomy/>
9. Дуга С.Ю. Людський капітал як фактор конкурентоспроможності національної економіки: аналіз сучасного стану та перспективи розвитку. *Економіка та суспільство*. 2024. Випуск № 70. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/5265/5209>
10. Гусев Д. Людський капітал як об'єкт кризового менеджменту. *Вісник Приазовського Державного Технічного Університету. Серія: Економічні науки*. 2024. (1(39)). 106–114. DOI: [https://doi.org/10.31498/2225-6725.1\(39\)](https://doi.org/10.31498/2225-6725.1(39))
11. Думанська І. Вплив втрат людського капіталу в ІТ-підприємстві на поствоєнне відновлення економіки України. *Innovation and Sustainability*. 2025. (4). С. 22–29. DOI: <https://doi.org/10.31649/ins.2024.4.22.29>
12. Шкурат М., Бартош А., Щербата А. Вплив міжнародної трудової міграції на соціально-економічний розвиток України. *Галицький економічний вісник*, No 4 (89). 2024. С. 202–209. DOI: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2024.04
13. Лугова В. М., Сотнікова Ю. В., Луговий В. П., Сотніков В. В. Стан міграції працездатного населення в Україні в умовах війни. *Журнал «Український журнал прикладної економіки та техніки»*. 2023. №4. С. 99–106. DOI: <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2023-4-16>
14. Інформаційний портал Федерального уряду Німеччини з визнання іноземної професійної кваліфікації. URL: <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/uk/prokhozhenia-protsedury-vyznannia.php>
15. Як підтвердити український диплом в Польщі і що таке нострифікація? URL: <https://spilnoinpl.org/article/yak-pidtvverdyty-ukrainskyi-dyplom-v-polshchi-i-shcho-take-nostryfikatsiia>
16. Український диплом і еміграція в Америку: підтверджувати або вчитися заново. 2019. URL: <https://osvitanova.com.ua/posts/2485-ukrainskyi-dyplom-i-emihratsiia-v-ameryku-pidtvverdzhuvaty-abo-vchytysia-zanovo>
17. Стажировки та навчальні програми в США: шлях до трудової імміграції. 2025. URL: <https://arvian-immigration.com/uk/stazhirovky-ta-navchalni-programi-v-ssha/>
18. Як підтвердити український диплом у Франції?. 2025. URL: <https://wm-academy.fr/yak-pidtvverdyty-ukrayinskyj-dyplom-u-francziyi/>

19. Процедура визнання українських дипломів та кваліфікацій у Великобританії. URL: <https://consultant.net.ua/consultant-article/10914>
20. Оцінка диплома в Нідерландах. 2025. URL: <https://portofopportunities.nl/uk/faq/%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%BD%D0%BA%D0%B0-%D0%B4%D0%B8%D0%BF%D0%BB%D0%BE%D0%BC%D0%B0-%D0%B2-%D0%BD%D1%96%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%BB%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%85/>
21. Визнання іноземних документів. 2025. URL: <https://mon.gov.ua/ministerstvo-2>
22. Порядок визнання у вищій та фаховій передвищій освіті результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти. 2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/law>

References:

1. Kyrychenko T. O. (2024) Vyklyky intehtratsii vymusheno peremishchenykh ukrainykykh studentiv ta pedahohiv u krainakh YeS [Challenges of integrating forcibly displaced Ukrainian students and teachers in EU countries]. *Intehratsiia systemy osvity Ukrainy v ievropejs'kyj osvittnij prostir. Zb. tez dop. VI Mizhnar. nauk.-prakt. konf.*, m. Kyiv, 25 zhovt, 2024 r. Kyiv : DNU "Instytut osvitt'oi analityky", 292 s. (in Ukrainian)
2. Kravchenko M., Romanovska O. (2025) Transkordonne spivrobitnytstvo yak suchasnyi instrument vdoskonalennia vyshchoi osvity [Cross-border cooperation as a modern tool for improving higher education] *Modernizatsiia upravlinnia sotsial'no-ekonomichnym rozvytkom rehionu v umovakh ievrointehtratsii : Materialy Mizhnarodnoi naukovy-praktychnoi konferentsii*, m. Chernivtsi, 15–16 travnia 2025 r. Chernivtsi : Tekhnodruk, S. 299–336. (in Ukrainian)
3. Losheniuk O.V. (2017) Osoblyvosti rozvytku mizhnarodnoi trudovoi mihratsii [Peculiarities of the development of international labor migration]. *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky*, Vypusk 15, S. 26–30. (in Ukrainian)
4. Horbachova I. V., Prokopchuk O. A. (2019) Perspektyvy hlobal'noi mihratsii ta Ukraina [Prospects for global migration and Ukraine]. *Naukovyj visnyk Uzhhorods'koho natsional'noho universytetu*, Vypusk 24, chastyna 1, S 100–106. (in Ukrainian)
5. Matrosova L.M. (2008) Osoblyvostij stan trudovoi mihratsii v Ukraini ta Donbasi [Peculiarities of labor migration in Ukraine and Donbas]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu*, Vypusk 4, P. 15–22. Available at: <https://nasplib.isoftware.kiev.ua/server/api/tsore/bitstreams/4e57616e-3168-41a7-b876-adf5971f62b6/tsontent> (in Ukrainian)
6. Pikulyk O. I. (2020) Prychyny, osoblyvosti ta naslidky trudovoi mihratsii v Ukraini [Causes, features and consequences of labor migration in Ukraine]. *Ekonomika i suspil'stvo*, Vypusk № 21, S.16–20. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/24/23> (in Ukrainian)
7. Vyznannya inozemnykh dokumentiv pro osvitu v Ukraini (2023) [Recognition of foreign educational documents in Ukraine]. Available at: <https://info.eo.gov.ua/vyznannya-inozemnykh-dokumentiv-pro-osvitu-v-ukrayini/> (in Ukrainian)
8. Chy vyznaiut' ukrains'kyj atestat/dyplom u krainakh YeS? (2025) [Is a Ukrainian certificate/diploma recognized in EU countries?]. Available at: <https://persha.kr.ua/news/life/268073-de-vyznaiutj-ukrayinsjki-dyplomy/> (in Ukrainian)
9. Duha S.Yu. (2024) Liuds'kyj kapital iak faktor konkurentospromozhnosti natsional'noi ekonomiky: analiz suchasnoho stanu ta perspektyvy rozvytku [Human capital as a factor of competitiveness of the national economy: analysis of the current state and development prospects]. *Ekonomika ta suspil'stvo*, Vypusk 70. Available at: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/5265/5209> (in Ukrainian)
10. Husiev D. (2024) Liuds'kyj kapital iak ob'ekt kryzovoho menedzhmentu [Human capital as an object of crisis management]. *Visnyk Pryazovs'koho Derzhavnoho Tekhnichnoho Universytetu. Serii: Ekonomichni nauky*, No. (1)(39). P. 106–114. DOI: [https://doi.org/10.31498/2225-6725.1\(39\)](https://doi.org/10.31498/2225-6725.1(39)) (in Ukrainian)
11. Dumans'ka I. (2025) Vplyv vtrat liuds'koho kapitalu v IT-pidpryemnytstvi na postvoienne vidnovlennia ekonomiky Ukrainy [The impact of human capital losses in IT entrepreneurship on the post-war recovery of the Ukrainian economy]. *Innovation and Sustainability*, No. (4), S. 22–29. DOI: <https://doi.org/10.31649/ins.2024.4.22.29> (in Ukrainian)
12. Shkurat M., Bartosh A., Scherbata A. (2024) Vplyv mizhnarodnoi trudovoi mihratsii na sotsial'no-ekonomichnyj rozvytok Ukrainy [The impact of international labor migration on the socio-economic development of Ukraine]. *Halyts'kyj ekonomichnyj visnyk*, No 4 (89), S. 202–209. DOI: https://doi.org/10.33108/galitsianvisnyk_tntu2024.04 (in Ukrainian)
13. Luhova V. M., Sotnikova Yu. V., Luhovyj V. P., Sotnikov V. V. (2023) Stan mihratsii pratsezdatoho naselennia v Ukraini v umovakh vijny [The state of migration of the working-age population in Ukraine during the war]. *The journal "Ukrains'kyj zhurnal prykladnoi ekonomiky ta tekhniky"*, No. 4, S. 99–106. DOI: <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2023-4-16> (in Ukrainian)
14. Informatsijnyj portal Federal'noho uriadu Nimechchyny z vyznannya inozemnoi profesijnoi kvalifikatsii [Information portal of the Federal Government of Germany on the recognition of foreign professional qualifications]. Available at: <https://vvv.anererkennung-in-deutschland.de/html/uk/prokhozhenia-protsedury-vyznannya.php>. (in Ukrainian)
15. Yak pidtverdyty ukrains'kyj dyplom v Pol'schi i scho take nostrifikatsiia? [How to confirm a Ukrainian diploma in Poland and what is nostrification?] Available at: <https://spilnoinpl.org/artitsle/iak-pidtverdyty-ukrainskyi-dyplom-v-polshchi-i-shcho-take-nostrifikatsiia> (in Ukrainian)
16. Ukrains'kyj dyplom i emihratsiia v Ameryku: pidtverdzhuvaty abo vchytysia zanovo (2019) [Ukrainian diploma and emigration to America: confirm or study again]. Available at: <https://osvitanova.tsom.ua/posts/2485-ukrainskyi-dyplom-i-emihratsiia-v-ameryku-pidtverdzhuvaty-abo-vchytysia-zanovo> (in Ukrainian)
17. Stazhyrovky ta navchal'ni prohramy v SShA: shliakh do trudovoi imihratsii (2025) [Internships and training programs in the USA: the path to labor immigration]. Available at: <https://arvian-immigration.tsom/uk/stazhyrovki-ta-navchalni-programi-v-ssha/> (in Ukrainian)

18. Yak pidtverdyty ukrains'kyj dyplom u Frantsii? (2025) [How to confirm a Ukrainian diploma in France?]. Available at: <https://vm-atsademy.fr/iak-pidtverdyty-ukrayinskyj-dyplom-u-franchiyi/> (in Ukrainian)
19. Protsedura vyznannia ukrains'kykh dyplomiv ta kvalifikatsij u Velykobrytanii [Procedure for recognition of Ukrainian diplomas and qualifications in the UK]. URL: <https://tsonconsultant.net.ua/tsonconsultant-artitsle/10914>. (in Ukrainian)
20. Otsinka dyploma v Niderlandakh (2025) [Diploma evaluation in the Netherlands]. Available at: <https://portofopportunities.nl/uk/fak/%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%BD%D0%BA%D0%B0-%D0%B4%D0%B8%D0%BF%D0%BB%D0%BE%D0%BTs%D0%B0-%D0%B2-%D0%BD%D1%96%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%BB%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%85/> (in Ukrainian)
21. Vyznannia inozemnykh dokumentiv (2025) [Recognition of foreign documents]. Available at: <https://mon.gov.ua/ministerstvo-2> (in Ukrainian)
22. Poriadok vyznannia u vyschij ta fakhovij peredvyschij osviti rezul'tativ navchannia, zdobutykh shliakom neformal'noi ta/abo informal'noi osvity (2022) [Procedure for recognition in higher and professional pre-higher education of learning outcomes acquired through non-formal and/or informal education]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/lav> (in Ukrainian)

Дата надходження статті: 21.03.2026

Дата прийняття статті: 03.04.2026

Дата публікації статті: 20.04.2026