

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СУМСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису**

РОГОВЕНКО ОЛЬГА ВАСИЛІВНА

УДК 349.2:314.7

ДИСЕРТАЦІЯ

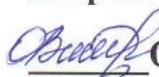
**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ МІГРАЦІЇ
(СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИЙ АСПЕКТ)**

Спеціальність 081 Право

Галузь знань 08 Право

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії

**Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне
джерело**

 **О.В. Роговенко**

**Науковий керівник: Запара Світлана Іванівна, доктор юридичних наук,
професор**

Суми – 2022

АНОТАЦІЯ

Роговенко О.В. Правове регулювання міграції (соціально-трудовий аспект). – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 Право (галузь знань – 08 Право). Сумський національний аграрний університет, Суми, 2023.

У дисертації здійснено комплексне дослідження теоретико-правових засад правового регулювання міграції, генези міжнародної та національної нормативно-правової бази, сучасних факторів впливу на соціально-трудове регулювання міграції, сформовано концептуальні пропозиції, об'єднані за напрямками реалізації та спрямовані на покращення міграційного профілю України. Актуальність дисертаційного дослідження зумовлена теоретичною та практичною значущістю питання, необхідністю наукового осмислення національного вектора соціально-трудового регулювання міграції як складової правової системи, що розвивається, з урахуванням глобальних викликів, світових досягнень та цінностей. Інтеграція України в єдиний європейський простір зумовлює актуальність аналізу національних міграційних процесів у контексті європейських шляхів міграції через дослідження історико-правових та глобалізаційних факторів становлення і розвитку системи правового регулювання міграції, вивчення зарубіжного досвіду регулювання трудової міграції в контексті можливого використання його окремих елементів у національному правовому полі.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертаційна робота є новим та оригінальним за змістом дослідженням, яке присвячено соціально-трудовим особливостям правового регулювання міграції на основі комплексного аналізу статистичних даних, теоретичних та практичних проблем формування термінологічного інструментарію, генези становлення та розвитку національного міграційного законодавства та його відповідності міжнародним стандартам, досвіду соціально-трудового регулювання ринку праці в європейських країнах. Сформовано пропозиції з удосконалення

правового регулювання відносин у міграційній сфері, враховуючи необхідність досягнення цілей сталого розвитку в умовах дії воєнного стану

Зазначено, що феномен міграції упродовж останніх десятиліть перебуває у сфері уваги наукової спільноти. Особливу зацікавленість учених викликають питання формування та вдосконалення термінологічної бази; різновекторні класифікації трудової міграції та прав мігрантів; особливості правового регулювання міграції в Україні, необхідність прийняття окремих нормативно-правових актів та врахування досвіду іноземних держав; створення ефективних міжнародних режимів у сфері міграційної політики; визначення загроз національній безпеці з точки зору масштабності міграційних потоків; запровадження в Україні окремих управлінських інституцій державного і регіонального рівнів. Крізь призму вивчення сукупності дисертаційних досліджень, наукової літератури, статистичних даних, різноманітних інформаційних ресурсів було сформовано основні напрями дослідження. Наголошено, що додатковим індикатором, який посилює фокус дослідження, є збройна агресія Російської Федерації проти України, оголошення воєнного стану та наявні у зв'язку з цим глобальні процеси як внутрішньої, так і зовнішньої міграції. Встановлено, що основними мегатрендами міграції, що актуальні сьогодні і залишатимуться такими в майбутньому, є зміни навколишнього середовища та екстремальні погодні явища, геополітична нестабільність; взаємозв'язок демографічних змін та майбутнього ринку праці.

Проаналізовано основні поняття та сутнісні характеристики трудової міграції як предмета соціально-трудоного регулювання у співвідношенні з особливостями трудової міграції з точки зору наукових досліджень вітчизняних учених, а також міжнародної термінологічно-понятійної бази в порівнянні з аналогічним спектром дефініцій українського законодавства, що надало можливість підтвердити важливість уніфікації термінології у сфері міграції. Осмислення сутнісних характеристик та визначення науковцями поняття «трудова міграція» мають як спільні позиції, так і свої відмінності. У

дисертаційному дослідженні запропоновано авторське бачення сутнісних характеристик трудової міграції як процесу постійного або тимчасового переміщення осіб з одного місця проживання до іншого з метою реалізації трудової діяльності, професійних здібностей, або покращення умов праці. Доведено, що зазначене визначення враховує основні сутнісні характеристики трудової міграції: добровільність переміщення працівника; тимчасовість або постійність трудового переміщення; зміна місця проживання; різноманітність форм і видів міграції; взаємозв'язок трудової міграції з соціальними та економічними процесами.

Встановлено, що основними компонентами правового статусу трудового мігранта є його права та обов'язки, дотримання процедур документального оформлення, міграційний контроль, легальність перебування та система правового захисту, на підставі чого розроблено авторську класифікацію видів трудової міграції. Констатовано, що існує потреба збагачення національного міграційного термінологічного словника, у зв'язку з чим сформовано авторські визначення окремих понять.

Досліджено європейські міграційні процеси другої половини XX – початку XXI століття та історичні передумови розвитку трудової міграції в епоху глобалізації, що дозволило доповнити вже сформовані науковцями періоди авторським баченням сучасних міграційних процесів.

Констатовано, що міжнародна трудова міграція в епоху глобалізації зумовлена низкою передумов та факторів. Основними передумовами визначено наступні: економічні передумови, які виникають через збільшення конкуренції на світовому ринку, що призводить, з одного боку, до підвищення рівня безробіття в окремих регіонах, з іншого – стимулює робочу силу здійснювати трудову міграцію у країни з більш високим рівнем заробітної плати та більш сприятливими умовами праці; демографічні передумови пов'язані зі зменшенням кількості людей працездатного віку, що викликає потребу у трудовій міграції, щоб заповнити вакансії на ринку праці; політичні передумови виникають через політичні кризи та конфлікти в окремих країнах,

переслідування, війни та інші події, які можуть призводити до масової міграції населення до інших країн із метою пошуку безпеки та збереження життя; соціальні передумови спричинені різницею в рівні життя та рівні доходів між країнами, що може викликати потребу у трудовій міграції для забезпечення кращих умов життя для себе та своєї родини.

Проаналізовано основні міжнародні стандарти у сфері правового регулювання трудової міграції, серед яких Глобальний договір про безпечну, впорядковану та регулярну міграцію, Новий Пакт про міграцію та притулок, Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів, План дій Ради Європи щодо захисту вразливих осіб у контексті міграції та притулку в Європі (2021-2025), центри формування узагальнених тенденцій у сфері міграції та «постачальники» поточних статистичних даних, зокрема Міжнародна організація праці, Центр моніторингу внутрішніх переміщень, Міжнародна організація з міграції. Установлено, що особливістю міграційного профілю України є те, що вона одночасно представляє країну походження, транзиту та призначення у зв'язку з її географічним розташуванням на перетині міжнародних шляхів міграції. Для ефективної правової координації міграції в Україні потрібен згуртований та цілісний підхід до розробки та управління міграційною політикою. Залучення зовнішніх експертів дозволить максимізувати переваги міграції, зокрема для сталого розвитку країни, мінімізувати недоліки та наблизити українські практики до міграційної політики ЄС та міжнародних стандартів.

Окреслено основні етапи становлення та розвитку національного законодавства, що регулює питання трудової міграції: проголошення незалежності України і початок формування міграційного законодавства; прийняття Конституції і проголошення на законодавчому рівні основних прав і свобод людини і громадянина, включаючи право на працю; лібералізація візового режиму з ЄС і необхідність адаптації вітчизняної нормативно-правової бази до європейських стандартів; анексія Криму та військовий конфлікт на Донбасі, що спричинили масові хвилі внутрішньої міграції;

спалах пандемії COVID-19 та початок збройної агресії Російської Федерації проти України. Зауважимо, що правове регулювання трудової міграції здійснюється законодавством України, законодавством держави перебування, нормами міжнародних договорів України, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України. Основними стейкхолдерами державної політики у сфері трудової міграції виступають КМУ, Міністерство економіки України, Міністерство розвитку громад, територій та інфраструктури України, Міністерство з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України, Міністерство соціальної політики України, Міністерство закордонних справ України, Міністерство внутрішніх справ України, Міністерство юстиції України, Міністерство освіти і науки України, Міністерство культури і інформаційної політики України, Міністерство охорони здоров'я України, Державна міграційна служба, Державна служба зайнятості, Національний банк, обласні органи виконавчої влади та ін.

Констатовано, що в рамках Цілей Сталого Розвитку міграція визнається «багатовимірною реальністю», яка має вагоме значення для розвитку країн походження, транзиту та призначення, а мігранти можуть зробити позитивний внесок в інклюзивне зростання окремих регіонів та країн у цілому. З метою дієвого реагування на виклики, пов'язані з подоланням наслідків COVID – 19 та збройних конфліктів, запропоновано доповнити Цілі сталого розвитку Ціллю «Врегульована міграція» із зазначенням проблеми працевлаштування.

З'ясовано, що політична реакція на COVID-19 зосереджена на визнанні мобільності як небезпечної та загрозливої, створюючи зв'язок між пересуванням людей і поширенням вірусу. Ключовими негативними наслідками спалаху хвороби COVID-19 у сфері забезпечення прав працівників є зменшення економічної активності та обмеження переміщення людей, зниження рівня зайнятості населення, поширення неповної або неформальної зайнятості, скорочення заробітної плати, погіршення ситуації з соціальним захистом населення, зростання нерівності. Водночас серед позитивних наслідків пандемії коронавірусної хвороби COVID-19 слід назвати набуття

нового досвіду у сфері правового регулювання праці, серед яких тимчасове переведення працівника на іншу роботу, запровадження режиму простою, надання гнучкого графіку роботи, надання відпустки, переведення працівника на дистанційну (надомну) роботу, що зумовлює необхідність формування нового законодавчого сегменту для ефективного правового регулювання нових форм зайнятості.

Установлено, що унікальними особливостями регулювання праці мігрантів під час пандемії COVID-19 є наступні: обмеження на в'їзд та виїзд із країни; зміни у правилах працевлаштування; зміни у правилах праці; забезпечення безпеки мігрантів на робочому місці; захист прав мігрантів на роботі; доступ до соціального захисту. Загалом пандемія COVID-19 створила нові виклики для регулювання праці мігрантів, але водночас підкреслила необхідність створення більш справедливої та ефективної системи міграції, яка враховуватиме потреби мігрантів та забезпечуватиме їм належну підтримку та захист.

Аргументовано необхідність створення міжнародної нормативно-правової бази щодо вирішення проблем у сфері праці в умовах реагування на кризи. Український досвід правового регулювання трудових відносин в умовах збройного конфлікту орієнтує на поетапний багатовекторний підхід, який враховує просторову диференціацію конфлікту, з особливою увагою до сприяння гідній праці, забезпечення доступу до ринку праці та інтеграції трудових мігрантів, розбудови спроможності та інституційного розвитку всіх учасників міграційного коридору. Враховуючи особливу вразливість трудових мігрантів в умовах воєнного стану, важливо забезпечити захист їх прав та потреб шляхом наступних заходів: забезпечення безпеки протягом усього коридору переміщення та створення безпечних умов на перехідних місцях; надання медичної допомоги в разі хвороби або отриманні травми; забезпечення доступу до освіти та роботи в разі втрати або необхідності перекваліфікації; забезпечення житла та інших пов'язаних із цим потреб;

дотримання прав та свобод, включаючи доступ до правосуддя та захисту прав людини.

Проаналізовано досвід соціально-трудового регулювання міграції в зарубіжних країнах, що надало можливість згрупувати основні «привабливі» правові рішення для повернення українців, що виїхали за кордон, а також іноземних трудових мігрантів, серед яких: надання мігрантам та переміщеним особам соціального захисту, включно із грошовими виплатами; сприяння інтеграції у формальні ринки праці шляхом мінімізації правових перешкод і полегшення визнання попереднього навчання, досвіду роботи та кваліфікації; надання допомоги в пошуку роботи через державні служби зайнятості, що сприятиме виявленню професійних навичок та їх застосуванню згідно з потребами ринку праці, а також полегшенню пошуку роботи мігрантами.

Констатовано необхідність використання комплексного підходу щодо створення умов для повернення мігрантів в Україну через наступні механізми та ініціативи: створення державної програми забезпечення повернення мігрантів в Україну; організація рекламних та інформаційних кампаній; поліпшення умов життя та роботи в Україні; співпраця з міжнародними організаціями та іншими країнами. Загалом комплексний підхід до соціально-трудового регулювання міграції сприяє підвищенню якості життя мігрантів, їхньої інтеграції в нове середовище, а також зменшенню кількості соціальних конфліктів і підвищенню рівня їх адаптації до національного середовища. Україна потребуватиме повернення зовнішніх мігрантів у країну. З огляду на це комплексний підхід щодо питання міграції дозволить підвищити інтенсивність цього процесу.

Наголошено, що діджиталізація є перспективним напрямом розвитку правового регулювання міграції у цифровому світі, що надає можливість переосмислити наявні процеси та програми у світлі доступних нових технологій, досягти більш ефективної координації між відповідними службами на міжнародному та регіональному рівнях. Інноваційні способи використання технологій, соціальних медіа та додатків, надання мігрантам

доступу до достовірної та практичної інформації про міграційні процеси та інші послуги у країнах призначення можуть підтримувати безпечну, упорядковану та регулярну міграцію та сприяти останній. Водночас електронні системи міграції мають бути максимально прозорими, доступними та захищеними.

Доведено корисність та важливість інформаційного ресурсу «Дія для мігрантів», що надає різноманітну інформацію для мігрантів та осіб, які знаходяться в Україні на тимчасовому перебуванні або постійному проживанні.

Сформовано власне бачення перспектив удосконалення правового регулювання трудової міграції згідно з міграційними трендами глобального та національного характеру у сфері соціально-трудового аспекту міграції, а саме: мир і безпека як рушії розвитку та безпечної міграції; міграція як «ліфт» можливостей; міграція та повільні зміни клімату; торгівля людьми на шляхах міграції; співпраця із зовнішніми та внутрішніми стейкхолдерами; діджиталізація; внески мігрантів у всьому світі; вплив COVID-19 на міграцію та мобільність мігрантів; збройні конфлікти (зокрема, збройна агресія Російської Федерації проти України та участь країн світу в розв'язанні цього конфлікту).

Акцентовано увагу на тому, що з метою удосконалення правового регулювання внутрішньої трудової міграції необхідно враховувати наступні аспекти: розробка чітких та прозорих механізмів реєстрації мігрантів та контролю за їхнім працевлаштуванням; підвищення відповідальності роботодавців за порушення законодавства про працю мігрантів та укладення незаконних угод; забезпечення доступу мігрантів до ринку праці, особливо в тих регіонах, де виникає підвищена потреба в робочій силі; підтримка мігрантів у процесі адаптації до нового соціального та культурного середовища, зокрема надання допомоги у вивченні мови та знайомстві з місцевою культурою; захист прав мігрантів на робочому місці, зокрема прав на гідні умови праці, соціальний захист та медичну допомогу; розробка та

впровадження спеціальних програм та проєктів, спрямованих на підтримку внутрішньої трудової міграції, включаючи навчальні та професійні курси, фінансову підтримку та пільги для мігрантів; забезпечення координації між різними державними органами та міжнародними організаціями у сфері внутрішньої трудової міграції; вдосконалення механізмів міжнародного співробітництва в галузі трудової міграції, зокрема укладення угод про захист прав мігрантів, вирішення спірних питань та координація дій; розвиток онлайн-ресурсів; забезпечення правового захисту мігрантів шляхом правового супроводу процесів міграції та надання консультацій мігрантам.

Ключові слова: міграція, трудова міграція, трудовий мігрант, міграційні процеси, права мігрантів, трудові відносини, працівник, роботодавець, міграційна політика, правове регулювання праці, трудове законодавство, соціальна політика, захист прав і свобод мігрантів, ринок праці, зайнятість

ABSTRACT

Rohovenko O.V. Legal regulation of migration (social and labor aspect). – Qualification scientific work on the right of manuscript.

Dissertation for the scientific degree of Doctor of Philosophy for specialty 081 «Law» (08 «Law»). - Sumy National Agrarian University, Sumy, 2022.

In the dissertation, a comprehensive study of the theoretical and legal foundations of the legal regulation of migration, the genesis of the international and national legal framework, modern factors of influence on the social and labor regulation of migration was carried out, conceptual proposals were formed, united by directions of implementation and aimed at improving the migration profile of Ukraine. The relevance of the dissertation study is determined by the theoretical and practical significance of the issue, the provision of scientific understanding of the national vector of social and labor migration as a component of the developing legal system, taking into account global challenges, world achievements and values. The integration of Ukraine into a single space of migration determines the relevance of

the analysis of national conditions of migration in the context of European migration routes through the study of historical-legal and globalization factors of the formation and development of the system of legal regulation of migration, the study of foreign experience in the regulation of labor migration in the context of the possible use of its individual elements in the national legal field . .

The scientific novelty of the obtained results arises from the fact that the dissertation is a new and original research in terms of content, which is devoted to the social and labor features of the legal regulation of migration on the basis of a comprehensive analysis of statistical data, theoretical and practical problems of forming a terminological toolkit, the genesis of the formation and development of national migration legislation. and compliance with international standards, experience of its social and labor regulation of the labor market in European countries. Proposals have been made to improve the legal regulation of relations in the migration sphere, taking into account the achievement of the goals of sustainable development in the conditions of martial law.

It is noted that the phenomenon of migration has become the focus of the scientific community during the last decade. Scientists were particularly interested in the issues of formation and improvement of the terminological base; different vector classifications of labor migration and migrants' rights; peculiarities of the legal regulation of migration in Ukraine, the need to adopt separate legal acts and take into account the experience of foreign countries; creation of effective international regimes in the field of migration policy; identification of threats to national security from the point of view of the scale of migration flows; the introduction of separate management institutions at the state and regional levels in Ukraine. Through the prism of studying the totality of dissertation studies, scientific literature, statistical data, various information resources, the main directions of research were formed. It is emphasized that an additional indicator that strengthens the focus of the research is the armed aggression of the Russian Federation against Ukraine, the declaration of martial law and the global processes of both internal and external migration that exist in connection with this. It has been established that the

main migration megatrends that are relevant today and will remain so in the future are environmental changes and extreme weather events, geopolitical instability; the relationship between demographic changes and the future labor market.

The main concepts and essential characteristics of labor migration as a subject of social and labor regulation were analyzed in relation to the peculiarities of labor migration from the point of view of scientific research by domestic scientists, as well as the international terminological and conceptual base in comparison with a similar spectrum of definitions of Ukrainian legislation, which made it possible to confirm the importance of unification terminology in the field of migration. The understanding of the essential characteristics and the definition of the concept of "labor migration" by scientists have both common positions and differences. The author's vision of the essential characteristics of labor migration, as a process of permanent or temporary movement of people from one place of residence to another for the purpose of realizing work, professional abilities, or improving working conditions, is proposed in the dissertation research. It is proved that the specified definition takes into account the main essential characteristics of labor migration: the voluntary movement of the employee; temporary or permanent labor transfer; change of residence; variety of forms and types of migration; relationship between labor migration and social and economic processes.

It was established that the main components of the legal status of a labor migrant are his rights and obligations, compliance with documentation procedures, migration control, legality of stay and the system of legal protection, on the basis of which the author's classification of types of labor migration was developed. It was established that there is a need to enrich the national migration terminological dictionary, in connection with which the author's definitions of individual concepts were formed.

The European migration processes of the second half of the 20th - the beginning of the 21st century and the historical prerequisites of the development of labor migration in the era of globalization were studied, which allowed to supplement the

periods already formed by scientists with the author's vision of modern migration processes.

It has been established that international labor migration in the era of globalization is determined by a number of prerequisites and factors. The main prerequisites are defined as follows: economic prerequisites that arise due to increased competition on the world market, which leads, on the one hand, to an increase in the level of unemployment in certain regions, and on the other hand, stimulates the labor force to carry out labor migration to countries with a higher level of wages and more favorable working conditions; demographic prerequisites are associated with a decrease in the number of people of working age, which causes the need for labor migration to fill vacancies in the labor market; political prerequisites arise due to political crises and conflicts in individual countries, persecution, wars and other events that can lead to mass migration of the population to other countries in order to find safety and preserve life; social prerequisites are caused by the difference in living standards and income levels between countries, which can cause the need for labor migration to ensure better living conditions for oneself and one's family.

The main international standards in the field of legal regulation of labor migration are analyzed, including the Global Compact on Safe, Orderly and Regular Migration, the New Pact on Migration and Asylum, the European Convention on the Legal Status of Migrant Workers, the Council of Europe Action Plan for the Protection of Vulnerable Persons in the Context of Migration and asylum in Europe (2021-2025), centers for the formation of generalized trends in the field of migration and "providers" of current statistical data, such as the International Labor Organization, the Center for Monitoring Internal Movements, the International Organization for Migration. It was established that the peculiarity of the migration profile of Ukraine is that it simultaneously represents the country of origin, transit and destination in connection with its geographical location at the intersection of international migration routes. Effective legal coordination of migration in Ukraine requires a cohesive and holistic approach to the development and management of

migration policy. The involvement of external experts will allow to maximize the benefits of migration, in particular, for the sustainable development of the country, minimize the disadvantages and bring Ukrainian practices closer to the migration policy of the EU and international standards.

The main stages of formation and development of national legislation regulating the issue of labor migration are outlined: the declaration of Ukraine's independence and the beginning of the formation of migration legislation; adoption of the Constitution and declaration at the legislative level of the basic rights and freedoms of man and citizen, including the right to work; liberalization of the visa regime with the EU and the need to adapt the domestic legal framework to European standards; the annexation of Crimea and the military conflict in Donbas, which caused massive waves of internal migration; the outbreak of the COVID-19 pandemic and the beginning of the armed aggression of the Russian Federation against Ukraine. We note that the legal regulation of labor migration is carried out by the legislation of Ukraine, the legislation of the host country, the norms of international treaties of Ukraine, the consent of which has been granted by the Verkhovna Rada of Ukraine. The main stakeholders of state policy in the field of labor migration are the CMU, the Ministry of Economic Development, Trade and Agriculture of Ukraine, the Ministry of Foreign Affairs, the State Migration Service, the State Employment Service, the Ministry of Social Policy, the Ministry of Justice, the National Bank, regional executive bodies, etc.

It was established that within the framework of the Sustainable Development Goals, migration is recognized as a "multidimensional reality" that is of great importance for the development of the countries of origin, transit and destination, and migrants can make a positive contribution to the inclusive growth of certain regions. In order to effectively respond to the challenges associated with overcoming the consequences of COVID-19 and armed conflicts, it is proposed to supplement the Sustainable Development Goals with the Goal "Regulated Migration" with an indication of the employment problem.

It found that the political response to COVID-19 focused on framing mobility as dangerous and threatening, creating a link between the movement of people and the spread of the virus. The key negative consequences of the outbreak of the COVID-19 disease in the field of ensuring the rights of workers are a decrease in economic activity and restrictions on the movement of people, a decrease in the level of employment of the population, the spread of part-time or informal employment, a reduction in wages, a worsening of the situation with social protection of the population, and an increase in inequality. At the same time, among the positive consequences of the pandemic of the coronavirus disease COVID-19, the acquisition of new experience in the field of legal regulation of labor should be mentioned, including the temporary transfer of an employee to another job, the introduction of a layoff regime, the provision of a flexible work schedule, the provision of vacation, the transfer of an employee to remote (home) work , which necessitates the formation of a new legislative segment for effective legal regulation of new forms of employment.

It has been established that the following are the unique features of migrant labor regulation during the COVID-19 pandemic: restrictions on entry and exit from the country; changes in employment rules; changes in labor regulations; ensuring the safety of migrants at the workplace; protection of migrants' rights at work; access to social protection. Overall, the COVID-19 pandemic has created new challenges for the regulation of migrant labor, but at the same time it has highlighted the need for a more equitable and efficient migration system that takes into account the needs of migrants and provides them with adequate support and protection.

The need to create an international legal framework for solving problems in the field of labor in the context of crisis response is argued. The Ukrainian experience of legal regulation of labor relations in conditions of armed conflict focuses on a step-by-step multi-vector approach that takes into account the spatial differentiation of the conflict, with special attention to the promotion of decent work, ensuring access to the labor market and integration of migrant workers, capacity building and institutional development of all participants of the migration corridor. Given the

particular vulnerability of labor migrants in the conditions of martial law, it is important to ensure the protection of their rights and needs through the following measures: ensuring security throughout the migration corridor and creating safe conditions at transit points; provision of medical assistance in case of illness or injury; ensuring access to education and work in case of loss or need for retraining; provision of housing and other related needs; respect for rights and freedoms, including access to justice and protection of human rights.

The experience of social and labor regulation of migration in foreign countries was analyzed, which made it possible to group the main "attractive" legal solutions for the return of Ukrainians who went abroad, as well as foreign labor migrants, including: providing migrants and displaced persons with social protection, including monetary payments; facilitating integration into formal labor markets by minimizing legal barriers and facilitating the recognition of prior education, work experience and qualifications; providing job search assistance through public employment services, which will contribute to the identification of professional skills and the application of these skills according to the needs of the labor market, as well as facilitating the job search of migrants.

The need to use a comprehensive approach to creating conditions for the return of migrants to Ukraine through the following mechanisms and initiatives was identified: creation of a state program to ensure the return of migrants to Ukraine; organization of advertising and information campaigns; improvement of living and working conditions in Ukraine; cooperation with international organizations and other countries. In general, a comprehensive approach to the social and labor regulation of migration contributes to improving the quality of life of migrants, their integration into the new environment, as well as reducing social conflicts and increasing their level of adaptation to the national environment. Ukraine will need the return of external migrants to the country, so a comprehensive approach to the issue of migration will increase the intensity of this process.

It was emphasized that digitization is a promising direction for the development of legal regulation of migration in the digital world, which provides an opportunity

to rethink existing processes and programs in the light of available new technologies, to achieve more effective coordination between relevant services at the international and regional levels. Innovative ways of using technology, social media and applications, giving migrants access to reliable and practical information about migration processes and other services in destination countries can support and facilitate safe, orderly and regular migration. At the same time, electronic migration systems should be as transparent, accessible and secure as possible.

The usefulness and importance of the information resource "Action for Migrants", which provides a variety of information for migrants and persons who are in Ukraine for a temporary stay or permanent residence, has been proven.

An own vision of the prospects for improving the legal regulation of labor migration in accordance with migration trends of a global and national nature in the field of social and labor aspects of migration has been formed, namely: peace and security as drivers of development and safe migration; migration as an "elevator" of opportunities; migration and slow climate change; human trafficking on migration routes; cooperation with external and internal stakeholders; digitization; contributions of migrants worldwide; impact of COVID-19 on migration and mobility of migrants; armed conflicts (including the armed aggression of the Russian Federation against Ukraine and the participation of the countries of the world in resolving this conflict).

It was emphasized that in order to improve the legal regulation of internal labor migration, the following aspects should be taken into account: the development of clear and transparent mechanisms for registering migrants and monitoring their employment; increasing the responsibility of employers for violating the legislation on migrant labor and concluding illegal agreements; ensuring the access of migrants to the labor market, especially in those regions where there is an increased need for labor; supporting migrants in the process of adaptation to a new social and cultural environment, including providing assistance in learning the language and getting to know the local culture; protection of the rights of migrants at the workplace, including the rights to decent working conditions, social protection and medical

assistance; development and implementation of special programs and projects aimed at supporting internal labor migration, including educational and professional courses, financial support and benefits for migrants; ensuring coordination between various state bodies and international organizations in the field of internal labor migration; improvement of mechanisms of international cooperation in the field of labor migration, in particular, conclusion of agreements on protection of migrants' rights, resolution of disputed issues and coordination of actions; development of online resources; providing legal protection for the protection of migrants through legal support of migration processes and providing advice to migrants.

Key words: migration, labor migration, labor migrant, migration processes, migrant rights, labor relations, employee, employer, migration policy, legal regulation of labor, labor legislation, social policy, protection of rights and freedoms of migrants, labor market, employment

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

у яких опубліковано основні наукові результати дисертації:

1. Запара С. І., Роговенко О. В. Історико-правова ретроспектива світових міграційних процесів. *Приватне та публічне право*. 2020. №4. С. 15-20.
2. Роговенко О. В. Аналіз міжнародних правових стандартів та національного законодавства у сфері забезпечення конституційного статусу переміщених осіб. *Актуальні проблеми держави і права: збірн. наук. праць*. 2019. Вип.82. С. 182-187.
3. Роговенко О. В. Цілі сталого розвитку та трудова міграція в Україні: соціально - правовий аспект. *Приватне та публічне право*. 2021. № 4. С.56-61.
4. Роговенко О. В. Теорії міграції: соціально-трудоий аспект. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: «Юриспруденція»*. 2021. № 54. Т 1. С.102-105.

які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

1. Роговенко О.В. Новий пакт про міграцію та притулок: теоретичний вимір. Матеріали Всеукраїнської студентської наукової конференції, 16-20

листопада 2020 р., м.Суми. Суми, 2020. 604 с.

2. Роговенко О.В. Проблеми доступу до правосуддя внутрішньо переміщених осіб. *Особливості розвитку законодавства України у контексті євроінтеграційних процесів*: матер. Міжнар. наук.-практ. конференції, 31 травня – 1 червня 2019 р., м. Харків. У 2-х частинах. Харків: Східноукраїнська наукова юридична організація, 2019. Ч.І. С.45 – 48.

3. Роговенко О.В. Теоретико-правові аспекти внутрішньої міграції. *Право і держава: проблеми розвитку та взаємодії у XXI ст.*: тези доповідей міжнар. наук.-практ. конф., 24-25 січня 2020 року, м. Запоріжжя. Запоріжжя: ЗНУ, 2020. С.41-46.

4. Запара С.І., Роговенко О.В. Щодо теоретичних засад міжнародних міграційних процесів. Матеріали науково-практичної конференції викладачів, аспірантів та студентів Сумського НАУ, 17-20 квітня 2020 р., м.Суми. Суми, 2020. С. 600.

5. Запара С.І., Роговенко О.В. Щодо класифікації міграцій за правовим статусом. *Актуальні питання юриспруденції: теоретичний та практичний виміри*: матер. III Міжнар. наук.-практ. конф., 23 квітня 2020 року, м Суми. Суми, 2020. С. 183.

6. Ольга Роговенко, Світлана Запара. Щодо новітньої міграційної політики Європейського Союзу. *Правові виклики сучасності: міжнародна міграція в умовах глобалізації* : матер. I Міжнар. наук.-практ. онлайн конф., 23 жовтня 2020 р., м. Чернівці. Чернівці: Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2020. 236 с.

7. Роговенко О.В. Сучасні інформаційні сервіси у сфері світових міграційних процесів: правовий аспект. *Emerging Trends in Academic Research: Conference Proceedings of the 1st International Conference* (indexed by Google Scholar), February 10-12, 2021. Dublin, Ireland, Primedia elaunch LLC, p. 197.

8. Роговенко О.В. Щодо управління глобальною трудовою міграцією в умовах пандемії COVID-19. *Публічне адміністрування в умовах змін та*

перетворень: проблеми організації та правового забезпечення : зб. наук. пр.
за матеріалами V Міжнар. наук.-практ. конф., 20–21 трав. 2021 р., м.Харків.
Харків: Право, 2021. 509 с.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	23
ВСТУП.....	24
РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНІ ПИТАННЯ	
ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ АСПЕКТІВ	
РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ.....	35
1.1. Історіографія проблеми та напрями дисертаційного дослідження	35
1.2. Основні поняття та сутнісні характеристики трудової міграції як предмета соціально-трудового регулювання.....	52
1.3. Передумови та джерела виникнення міжнародної трудової міграції в епоху глобалізації.....	70
Висновки до розділу 1.....	87
РОЗДІЛ 2. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ	
ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ	
УКРАЇНИ.....	91
2.1. Правові питання участі України в міжнародно-правовому регулюванні соціально-трудового ринку праці.....	91
2.2. Генеза становлення та розвитку національного законодавства, що регулює питання трудової міграції.....	111
2.3. Правовий аспект трудової міграції в Україні в розрізі Цілей сталого розвитку.....	129
2.4. Правове регулювання трудової міграції в умовах пандемії COVID-19.....	140
2.5. Особливості правового регулювання внутрішньої трудової міграції в умовах дії воєнного стану.....	150
Висновки до розділу 2.....	166

РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ МІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ.....	171
3.1. Досвід соціально-трудоного регулювання міграції в європейських країнах	171
3.2. Сучасні інформаційні сервіси у сфері світових міграційних процесів.....	187
3.3. Перспективи удосконалення правового регулювання внутрішньої трудової міграції.....	199
Висновки до розділу 3.....	207
ВИСНОВКИ.....	210
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	220
ДОДАТКИ.....	246

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ВПО	внутрішньопереміщені особи
ВРУ	Верховна Рада України
Держпраці	Державна служба України з питань праці
ДМС	Державна міграційна служба
Євростат (Eurostat)	Статистична організація Європейської Комісії
ЄС	Європейський Союз
ЄСПЛ	Європейський суд з прав людини
ЗМІ	засоби масової інформації
КМУ	Кабінет Міністрів України
КЗпПУ	Кодекс законів про працю України
МОМ	Міжнародна організація з міграції
МОП	Міжнародна організація праці
ООН	Організація Об'єднаних Націй
РЄ	Рада Європи
РФ	Російська Федерація
УВКБ ООН	Управління Верховного комісара ООН у справах біженців
ЦСР	Цілі Сталого Розвитку

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Мобільність робочої сили перетинає юридичну, економічну, соціальну та демографічну сфери, створюючи потребу в гармонізації концепцій, що лежать в основі її правового аналізу. Економічні труднощі та геополітичні кризи, що є наслідком відсутності гідних умов праці, спалах COVID-19, який принципово змінив спосіб управління людською мобільністю, збройна агресія Російської Федерації проти України призводять до зростання та урізноманітнення міграційних рухів.

Питання правового регулювання міграції потребує застосування підходів, що базуються на дотриманні прав людини, враховують інтереси різних соціальних груп, реагують на гендерні аспекти, запроваджуються на глобальному управлінському рівні та інтегруються до основних державних планів та стратегій розвитку конкретної країни. Безпосереднім завданням є гарантування безпеки та дотримання прав людини для всіх мігрантів, зокрема українських, які все ще перебувають у скрутному становищі за кордоном. Мігрантам, що повертаються, сезонним працівникам, які не можуть виїхати, та членам їхніх сімей, особливо жінкам та молоді, повинні бути надані можливості для отримання доходу, зіставлення заощаджень із субсидіями, а також навчання, підвищення кваліфікації і прозорі послуги підбору робочих місць для сприяння їх інтеграції у внутрішній ринок праці.

Актуальність дисертаційного дослідження зумовлена теоретичною та практичною значущістю питання, необхідністю наукового осмислення національного вектора соціально-трудоного регулювання міграції як складової правової системи, що розвивається, з урахуванням глобальних викликів, світових досягнень та цінностей. Інтеграція України в єдиний європейський простір зумовлює актуальність аналізу національних міграційних процесів у контексті європейських шляхів міграції через дослідження історико-правових та глобалізаційних факторів становлення і розвитку системи правового

регулювання міграції, вивчення зарубіжного досвіду регулювання трудової міграції в контексті можливого використання його окремих елементів у національному правовому полі.

У межах представленого дослідження з'ясовано теоретико-правові та методологічні засади правового регулювання міграції, генези міжнародної та національної нормативно-правової бази, сучасні фактори впливу на соціально-трудове регулювання міграції. На цій підставі сформульовано низку висновків та вироблено концептуальні пропозиції, об'єднані за напрямками реалізації та спрямовані на покращення міграційного профілю України.

Джерельною базою дисертаційного дослідження стали положення міжнародних правових стандартів, Конституції України, законів та підзаконних нормативно-правових актів України, аналітичні звіти Організації Об'єднаних Націй, Міжнародної організації міграції, Міжнародної організації праці, веб-ресурси аналітичних та соціологічних центрів Eurostat, Центру Разумкова, Центру економічної стратегії, дані Державної міграційної служби України та інших державних структур, окремі експертні матеріали міжнародних та вітчизняних ЗМІ.

Правове регулювання міграції стало предметом наукового інтересу таких вітчизняних науковців, як О. Д. Агєєв, О. М. Балакірєва, М. А. Баламуш, П. В. Безуглий, Н. В. Блюк, Я. О. Волоско, О. В. Горбач, Т. О. Гуржій, Т. В. Дракохруст, С. І. Запара, С. М. Козін, К. І. Крахмальова, Т. Р. Кульчицький, О. А. Малиновська, О. Е. Михайлова, А. Ф. Мота, І. М. Преображенська, О. Т. Риндзак, О. А. Ровенчак, У. Я. Садова, Н. А. Сирочук, К. А. Тахтарова, Н. П. Тиндик, К. В. Шиманська, К. В. Шкарупа, О. Я. Хомра, Б. М. Юськів, В. Х. Ярмачі, М. М. Ярмистий.

Біля витоків досліджень загальнотеоретичних аспектів трудової міграції були зарубіжні вчені Е. Равенштейн, М. Тодаро, Білсбороу, Х. Кларк, М. Піоре, Д. Массі, Л. Голдінг, Дж. Харіс та інші.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертацію виконано на основі Закону України «Про зовнішню трудову

міграцію» від 05.11.2015 № 761-VIII, Плану заходів щодо забезпечення реінтеграції в суспільство трудових мігрантів і членів їх сімей від 12.04.2017 № 257-р, Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року від 12.07.2017 № 482-р та Плану заходів щодо її реалізації; Указу Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30.09.2019 № 722/2019, інших нормативно-правових актів і науково-дослідних тематик кафедри приватного та соціального права Сумського національного аграрного університету: «Актуальні проблеми приватного та соціального права» (державний реєстраційний номер: 0117U002574; термін виконання: 01.2017-12.2021); «Питання правового регулювання приватних та соціальних відносин у сучасних умовах» (термін виконання: 2022-2027).

Мета дисертаційного дослідження полягає у правовому дослідженні феномена міграції в контексті сучасних соціально-трудових відносин, вироблення пропозицій щодо удосконалення міграційної політики України на основі узагальнення міжнародного та національного досвіду.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні **завдання дослідження**:

- дослідити історіографію проблеми правового регулювання трудової міграції;
- сформулювати основні поняття та сутнісні характеристики трудової міграції як предмета соціально-трудового регулювання;
- висвітлити актуальні проблеми правового статусу українських трудових мігрантів та стану дотримання їхніх прав і свобод;
- опрацювати передумови та джерела виникнення міжнародної трудової міграції в епоху глобалізації;
- окреслити правові питання участі України в міжнародно-правовому регулюванні соціально-трудового ринку праці;
- розкрити правовий аспект трудової міграції в розрізі Цілей сталого розвитку;

- здійснити аналіз генези становлення та розвитку національного законодавства, що регулює питання трудової міграції;
- з'ясувати особливості правового регулювання внутрішньої трудової міграції в умовах пандемії та воєнного стану;
- проаналізувати досвід правового регулювання ринку праці в європейських країнах;
- визначити перспективи впровадження сучасних інформаційних сервісів у сфері світових міграційних процесів;
- розглянути тенденції розвитку правового регулювання трудової міграції та сформулювати конкретні напрями удосконалення правового регулювання внутрішньої трудової міграції.

Об'єкт дослідження - суспільні відносини, що виникають у сфері міграції, процес міграції працівників, який включає в себе переміщення людей з метою працевлаштування в інші регіони або країни.

Предмет дослідження - нормативно-правові акти, практика їх застосування щодо регулювання міграційних процесів у соціально-трудовому контексті, що включає аналіз відповідності національного законодавства щодо міграції міжнародним стандартам та рекомендаціям.

Хронологічні межі дослідження визначені генезою становлення та розвитку національного законодавства, що регулює питання трудової міграції. Нижня рамка дослідження зумовлена проголошенням незалежності України 24 серпня 1991 року, що стало стартом формування українського міграційного законодавства. Верхня рамка визначається сучасним станом правового регулювання трудової міграції, включаючи період коронавірусної кризи і збройної агресії Російської Федерації. Варто зазначити, що дослідження історичних витоків міграції та міжнародної нормативно-правової бази охоплює більш ранні періоди.

Територіальні межі дослідження окреслені територією України як країни походження міграційного руху і охоплюють найбільш привабливі для українців міграційні коридори до країн призначення (здебільшого країн ЄС).

Методи дослідження. Методологічною основою дослідження стала багаторівнева система наукового пізнання, яка включає філософські, загально-наукові, спеціально-юридичні методи. Їх застосування зумовлене міждисциплінарним та системним підходом, що надає можливість досліджувати проблеми правового регулювання міграції за допомогою методологічного інструментарію юридичних, соціальних, економічних, політичних наук. Застосування філософських методів дослідження дозволило здійснити термінологічне наповнення та обґрунтування окремих понять, дослідити генезис і функціональні закономірності розвитку та трансформації міграції в епоху глобалізації. Загальнонауковий рівень методології представлений емпіричними та загальнологічними методами дослідження, серед яких методи аналізу, синтезу, узагальнення, аналогії. З метою забезпечення повноти й обґрунтованості дослідження використовувався максимальний спектр спеціально-юридичних методів наукового пізнання.

Базовим у системі методології дослідження виступає загальнонауковий *діалектичний метод*, що сприяв розгляду проблеми правового регулювання міграції в єдності її соціального змісту та юридичної форми, надав можливість отримати об'єктивне уявлення про соціально-трудова аспект правового регулювання міграції, враховуючи постійні геополітичні виклики та необхідність його трансформації. *Порівняльно-правовий метод* застосовувався для дослідження загальних тенденцій і закономірностей розвитку зарубіжних та вітчизняних теоретико-методологічних підходів до соціально-трудова особливостей регулювання трудової міграції (підрозділи 1.1., 1.2., 2.1., 3.1.). *Формально-юридичний метод* використовувався під час визначення змісту правових термінів і понять, встановлення сутнісних характеристик трудової міграції як предмета соціально-трудова регулювання, систематизації законодавства (підрозділи 1.3., 2.1., 2.2.). *Історико-правовий метод* застосовувався для вивчення передумов та джерел виникнення міжнародної трудової міграції в епоху глобалізації, міжнародного та національного досвіду правового регулювання трудової міграції (підрозділи

1.4., 2.1., 2.2.). Використання *соціологічного та статистичного методів* сприяло узагальненню юридичної практики, аналізу емпіричних даних, пов'язаних із темою дисертаційної роботи (підрозділи 2.3., 2.4., 2.5., 3.1., 3.2.). За допомогою *методу правового моделювання* запропоновано можливі перспективи удосконалення правового регулювання внутрішньої трудової міграції в Україні (підрозділи 3.2., 3.3.). *Синергетичний метод* використовувався під час вивчення глобалізаційних впливів на розвиток міжнародного правового регулювання міграції (підрозділи 1.4., 2.1., 3.2.).

Наукова новизна одержаних результатів сформульована відповідно до мети та завдань; полягає у тому, що дисертаційна робота є новим та оригінальним за змістом дослідженням, яке присвячено соціально-трудовим особливостям правового регулювання міграції на основі комплексного аналізу статистичних даних, теоретичних та практичних проблем формування термінологічного інструментарію, генези становлення та розвитку національного міграційного законодавства та його відповідності міжнародним стандартам, досвіду соціально-трудового регулювання ринку праці в європейських країнах. Сформовано пропозиції щодо удосконалення правового регулювання відносин у міграційній сфері, враховуючи необхідність досягнення цілей сталого розвитку в умовах дії воєнного стану, що містять елементи наукової новизни: Зокрема,

уперше:

– запропоновано авторське визначення дефініції «трудова міграція» як процесу постійного або тимчасового переміщення осіб з одного місця проживання до іншого з метою реалізації трудової діяльності, професійних здібностей або покращення умов праці, яке враховує основні сутнісні характеристики трудової міграції: добровільність; тимчасовість або постійність переміщення з метою працевлаштування; зміна місця проживання; різноманітність форм і видів міграції; взаємозв'язок трудової міграції з соціальними та економічними процесами;

- встановлено основні компоненти правового статусу трудового мігранта, а саме: права та обов'язки, дотримання процедур документального оформлення, міграційний контроль, легальність перебування, система правового захисту;
- сформульовано авторське визначення дефініції «вимушена міграція» як міграційний процес, який передбачає переселення осіб із причин виникнення певних зовнішніх факторів, таких як збройні конфлікти, масові прояви насильства, порушення основоположних прав людини, необхідних для її існування та розвитку, екологічних катастроф, які становлять загрозу життю та здоров'ю людини;
- запропоновано використання терміна «середньостроковий мігрант», встановлюючи часові межі міграції від одного до трьох років;
- обґрунтовано доцільність розгляду соціально-трудова особливостей міграційних процесів з точки зору їх історичного змісту в розрізі «факторів виштовхування» та «факторів притягування» через розуміння руху населення в політичному, правовому та соціально-економічному контексті; сам термін «передумови» розглядаємо через мотиви та причини виникнення (економічні, соціальні, політичні, культурні, екологічні);
- здійснено порівняльний аналіз загальновикористовуваних європейських термінів із питань міграції, що містить Глосарій МОМ, та відповідне визначення аналогічних дефініцій в українському законодавстві;
- акцентовано увагу на необхідності розширення Цілей Сталого Розвитку додатковою Ціллю, конкретизуючи міграційні виклики, а саме: «Врегульована міграція: в міру поглиблення процесів глобалізації міграція та переміщення відбуваються в більш широких і довгострокових діапазонах, набувають світового масштабу і провокують виклики національній безпеці, стабільності політичних систем, мають політичний та економічний контексти. За даними МОМ, кількість міжнародних мігрантів зросла з 84 млн у 1970 році до 281 млн у 2020 році, причому у 2019 році їх кількість становила 272 млн осіб. Збройна агресія Російської Федерації спровокувала беззаперечні масштаби міграції в

Україні. Більшість дорослого населення зіткнулася з проблемою працевлаштування»;

– запропоновано ключові «кроки» для розгляду генези становлення та розвитку національного законодавства, що регулює питання трудової міграції: 1 - проголошення незалежності України і початок формування міграційного законодавства; 2 - прийняття Конституції України і проголошення на законодавчому рівні основних прав і свобод людини і громадянина, включаючи право на працю; 3 - лібералізація візового режиму з ЄС і необхідність адаптації вітчизняної нормативно-правової бази до європейських стандартів; 4 - анексія Криму та військовий конфлікт на Донбасі, що спричинили масові хвилі внутрішньої міграції; 5 - спалах пандемії COVID-19 та обмеження міграційних потоків; 6 - початок збройної агресії Російської Федерації проти України та беззаперечні масштаби як внутрішньої так і зовнішньої міграції;

– детально досліджено використання сучасних інформаційних сервісів у сфері світових міграційних процесів;

удосконалено:

– історіографію генези національної моделі міграційної політики через систематизацію нормативно-правової, доктринальної та іншої джерелознавчої бази;

– періодизацію світових міграційних процесів другої половини ХХ – початку ХХІ століття через дослідження історичних умов розвитку сучасного світу: I період (з 1950-х по сер. 1970-х рр.) – активізація міграційних потоків під впливом відмінностей в регіональному економічному розвитку; II період (II пол. 1970-х по кн. 1980-х рр.) – посилення міграційного контролю; III період (поч. 1990-х рр. до 2019 р.) – сучасні тенденції міграції до Європи та всередині неї, які обумовлені, з одного боку, скасуванням кордонів і полегшенням руху в межах ЄС, а з іншого – обмеження вступу до ЄС через об'єднання європейського ринку сприяло посиленню прикордонного контролю та візових правил; IV період міграції (2019 р. -2022 р.) – зміна способів управління

людською мобільністю, запровадження обмежень або заборони пересувань через розповсюдження COVID-19; V період (лютий 2022 р. – сьогодні) – початок збройної агресії Російської Федерації проти України, що спричинила одну з наймасштабніших міграційних криз ХХІ століття, яка характеризується непербачуваністю, стихійністю і яку можна буде ґрунтовно проаналізувати лише після її завершення;

– класифікацію видів трудової міграції: у часі (короткострокова, середньострокова, довгострокова); у просторі (внутрішня, зовнішня, транзитна); за правовим статусом (врегульована, напівврегульована, неврегульована); за «факторами виштовхування» (добровільна, вимушена, примусова); за кваліфікацією трудових мігрантів (висококваліфікований працівник, ІТ-професіонал, працівник творчої професії, найманий працівник).

набули подальшого розвитку:

– положення щодо необхідності аналітичного порівняння основних понять та сутнісних характеристик трудової міграції як предмета соціально-трудоного регулювання у співвідношенні з особливостями трудової міграції з точки зору наукових досліджень вітчизняних вчених, а також міжнародної термінологічно-понятійної бази в порівнянні з аналогічним спектром дефініцій українського законодавства, що надасть можливість підтвердити важливість уніфікації термінології у сфері міграції;

– положення, згідно з яким діджиталізація є перспективним напрямом розвитку правового регулювання міграції у цифровому світі;

– висновки, пропозиції та рекомендації щодо удосконалення чинного законодавства, що регулює сферу трудової міграції.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що сформовані результати дослідження мають науково-теоретичне та практичне значення та можуть бути використані в:

освітньому процесі: при викладанні окремих тем навчальних дисциплін «Трудове право», «Міграційне право», «Інформаційне право», «Право Європейського Союзу» та низки інших курсів і спецкурсів, дотичних до

окреслених в дисертаційному дослідженні питань, удосконаленні навчально-методичного забезпечення;

науково-дослідній діяльності – для поглиблення знань у сфері правового регулювання міграції в її соціально-трудовому аспекті з метою поглиблення знань та подальших наукових розробок проблем міграції в цілому і трудової міграції зокрема;

правотворчій діяльності – під час розробки нормативно-правових актів у визначеній сфері, включаючи Міграційний кодекс;

практичній діяльності – для підвищення рівня правових знань у сфері трудової міграції всіх правореалізуючих суб'єктів, зокрема Сумський місцевий центр з надання безоплатної вторинної правової допомоги.

Особистий внесок здобувача. Усі наукові результати дисертації сформовані й обґрунтовані самостійно, на підставі особистих досліджень та в результаті здійсненого аналізу, а також опрацювання достатньої кількості джерел соціологічного, нормативно-правового, монографічного характеру.

Апробація результатів дисертації. Основні наукові результати дисертації обговорювалися на всеукраїнських, міжнародних науково-практичних конференціях, міжнародних круглих столах, міжнародних юридичних форумах, а саме: «Emerging Trends in Academic Research» (February 10-12, 2021. Dublin, Ireland, Primedia elaunch LLC.); «Реформа освіти в Україні. Інформаційно-аналітичне забезпечення» (м. Київ, 15 жовтня 2020 р.); «Актуальні питання юриспруденції: теоретичний та практичний виміри» (м. Суми, 25-23 квітня 2020 р.); «Правові виклики сучасності: міжнародна міграція в умовах глобалізації» (м. Чернівці, 2020 р.); «Публічне адміністрування в умовах змін та перетворень: проблеми організації та правового забезпечення» (м. Харків, 2021 р.); «Особливості розвитку законодавства України у контексті євроінтеграційних процесів» (м. Харків, 2019 р.); «Актуальні питання юриспруденції: теоретичний та практичний виміри» (Суми, 25 квітня 2019 р.); «Право і держава: проблеми розвитку та взаємодії у ХХІ ст» (м. Запоріжжя, 2020 р.); «Актуальні питання

юриспруденції: теоретичний та практичний виміри» (Суми, 2020 р.). У межах міжнародного стажування за програмою Фонду Цюстрича, Центру розвитку кар'єри громадської організації «Соборність», Луганського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти «Fundraising and Organization of Project Activities in Educational Establishments: European Experience» and has developed the educational project on the topic Social and Legal Adaptation of Migrant Workers, створений Освітній проект на тему «Соціально-правова адаптація трудових мігрантів».

Публікації. Основні положення та результати дисертації викладені в 4 публікаціях, що входять до переліку фахових наукових видань України (категорія Б), 1 – в іноземних періодичних виданнях та 8 тез на науково-практичних конференціях.

Структура та обсяг дисертації. Робота складається зі вступу, трьох розділів, що включають одинадцять підрозділів, висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації становить 263 сторінки, з них 219 сторінок основного тексту, список використаних джерел (218 найменувань) – 26 сторінок, додатки – 18 сторінок.

РОЗДІЛ 1.

ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНІ ПИТАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ АСПЕКТІВ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ

1.1. Історіографія проблеми та напрями дисертаційного дослідження

Очевидно, що міграція відігравала ключову роль протягом багатьох років, формуючи світ таким, яким ми його знаємо сьогодні, а мігранти стали важливими «агентами змін» для розвитку багатьох сучасних держав, сформували динаміку праці по всьому світу і стали основними індикаторами у формуванні міжнародного правового поля. З поглибленням процесів глобалізації міграції та переміщення відбуваються в більш широких і довгострокових діапазонах, ці трансформації набувають світового масштабу і провокують виклики національній безпеці, стабільності політичних систем, мають політичний та економічний контексти. Безсумнівним фактором, що посилює фокус дослідження, є оголошення воєнного стану в Україні та наявні у зв'язку з цим процеси внутрішньої та зовнішньої міграції.

Відповідно до визначення, поданого в енциклопедичному словнику, міграція – це переселення народів у межах країни або з однієї країни до іншої. Здійснений нами аналіз наукових розвідок демонструє, що регулювання міграції в її соціально-трудоному аспекті є предметом дослідження багатьох наук і має міждисциплінарну спрямованість. Теоретичні моделі правового регулювання міграції доповнюють одна одну, хоча кожна з них як окремий напрям дослідження не здатна забезпечити вичерпну відповідь на питання щодо правового регулювання сучасної трудової міграції; потребує розгляду в контексті історичних, економічних, соціальних, політичних наук та державного управління. Основним фокусом науково-теоретичного

дослідження залишаємо юридичні науки, акцентуючи увагу на окремі наукові здобутки в різних галузях права за останнє десятиріччя.

Загальнотеоретичні аспекти трудової міграції досліджували зарубіжні вчені Е. Равенштейн, М. Тодаро, Білсбороу, Х. Кларк, М. Піоре, Д. Массі, Л. Голдінг, Дж. Харіс та інші.

Найдавнішим теоретиком міграції вважають англійського географа Ернеста Равенштейна, який на підставі даних перепису населення Англії та Уельсу 1881 року розробив так звані «Закони міграції», які вперше були презентовані перед Королівським статистичним товариством 17 березня 1885 р. [145]. Суть Законів полягала в наступному: у світі постійно відбувається активний перерозподіл населення; мігранти пересуваються переважно на короткі відстані, а ті, хто подорожує на більші відстані, рухаються до великих центрів промисловості та торгівлі; характерною рисою міграції є те, що сільські мешканці мігрують частіше, ніж мешканці міст; трудова міграція розвивається ступенево; більшість міграцій відбувається з сільськогосподарських у промислові райони; великі міста зростають більше за рахунок міграції, ніж за рахунок природного приросту; міграція зростає з розвитком промисловості, торгівлі та транспорту; кожен потік міграції створює зустрічний потік; основні причини трудової міграції – економічні [145; 210].

Е.Равенштейн зробив висновок, що міграція регулюється процесом «push-pull» (фактори «виштовхування – тяжіння»), який передбачає, що несприятливі умови в одному місці «виштовхують» людей зі звичного місця проживання, а сприятливі умови у зовнішньому місці навпаки «притягують» їх [145]. Закони Равенштейна встановлюють наступне: основною причиною міграції є більш привабливі зовнішньо-економічні можливості; обсяг міграції зменшується зі збільшенням відстані; переміщення населення двостороннє; міграційні відмінності (наприклад, стать, соціальний клас, вік) впливають на мобільність людини [210].

Спираючись на широкий емпіричний матеріал, Е Равенштейн був одним з перших дослідників, хто виокремив основні особливості міграційних процесів. Зазначаємо, що незважаючи на те, що вказані закони здебільшого мали описовий характер, але все ж таки суттєво вплинули на подальші авторські розробки в галузі моделювання і концептуалізації міграційних процесів. Багато теоретиків наслідували Равенштейна, і панівні теорії в сучасній науці є певними варіаціями його висновків [145].

Відповідно до теорії «push-pull» (притягування-відштовхування) інтенсивність міграційних напрямів руху залежить від рівня привабливості країни призначення, наявності або відсутності перешкод, відстані між країнами, тобто набору певних факторів, що викликають процеси тяжіння іммігрантів до цих країн. Активність еміграції визначається чинниками, що стимулюють потенційних мігрантів до пошуку місць працевлаштування в інших країнах, з урахуванням суб'єктивного сприйняття цих чинників потенційними мігрантами. Автором теорії є Еверетт Лі, професор соціології Джорджійського університету, відомий своєю новаторською працею «Теорія міграції» (1966 р.). [145]. Теорія Лі, ґрунтуючись на соціологічних принципах, надає схему факторів, які здатні пояснити обсяги міграції між пунктом відправлення та призначення: фактори, пов'язані з територією походження; фактори, пов'язані з районом призначення; перешкоди для міграції; особисті фактори [200].

На його думку, такі зміни, як відстань, фізичні та політичні бар'єри, наявність утриманців, можуть перешкоджати міграції. Е. Лі зазначав, що процес міграції є вібірковим, оскільки такі диференціації, як вік, стать та соціальний клас впливають на те, як люди реагують на чинники, що підштовхують до міграції. Крім того, особисті чинники, такі як освіта особи, знання мови або традицій приймаючої громади, родинні зв'язки можуть сприяти або уповільнювати міграцію [31].

Якщо розглядати причини міграції з точки зору факторів «push-pull», то фактори «виштовхування» існують у місці виникнення міграції і діють як

додаткові мотиватори міграції (відсутність соціально-економічних можливостей, освіти тощо). З іншого боку, у пункті призначення є фактори «тяжіння», які приваблюють мігрантів (високооплачувана робота, можливості та наявність робочих місць, доступна освіта, релігійна чи політична свобода) [145].

О. Д. Дункан у своїй праці «Теорії та наслідки мобільності сільськогосподарського населення» виклав теорію щодо мобільності населення, зайнятого в сільськогосподарському виробництві. Його теорія -це поєднання мікро- та макроактивних сил у процесі міграції. На думку автора, які б ефекти не створювалися змінами структурних факторів країни, такі ж наслідки викликані міграцією. Таким чином, для досягнення багатьох структурних цілей міграція є функціональною альтернативою суспільним змінам.

На думку О. Д. Дункана, як правило, за міграцію відповідають такі фактори:

1. Економічні та технічні причини: стосуються змін, що відбуваються у виробництві, у методах та структурі сільськогосподарських операцій, у структурі ринку, у ціновій політиці, у виробництві та відносних змінах рівня заробітної плати.

2. Соціальні причини: розвиток інституційної структури, політики, що стосується землі та виробництва, розвиток транспортних та комунікаційних систем, збільшення кількості населення, обсягу знань та їх розширення, класові конфлікти та конкуренція, збільшення потреб на утримання сім'ї тощо.

3. Особисті причини: незадоволені потреби, підвищення інтелекту людей і розширення горизонту знань, здоров'я тощо.

4. Природні причини стосуються навколишнього середовища та атмосфери, виникнення хвороб, повенів, землетрусів, посух, сезонних змін, ерозії земель тощо.

5. Інші причини: страйки, заворушення, збільшення реального багатства, пошук нових засобів або закінчення постачання старих ресурсів тощо [145].

Відносно новою в оцінці теорій міграційних процесів є теорія матеріалізму, представлена у книзі «Міграція та способи експлуатації: соціальне походження нерухомості та мобільності» під авторством Г. Стендінга у 1981 році. Відповідно до цієї теорії розмір та рівень міграції визначаються співвідношенням виробництва суспільства, характером багатства, системою власності на землю та факторами, що контролюють зростання виробничих сил у суспільстві. У стародавні часи будь-яка міграція відбувалася в певній групі, тоді як міграція в сучасній капіталістичній системі переважно має особистий характер. Автор звернув увагу на міграцію, що відбулася в перехідний період між кінцем феодального та початком капіталістичного виробництва. У феодалістичній системі не було великої міграції, оскільки робітники перебували під контролем феодалів. Також у цей період не відбувалося і особливого розвитку міст, що є ще одним фактором відсутності міграційної активності сільського населення [145].

Історичний аналіз міграцій в Україні започаткував Михайло Сергійович Грушевський у своїй праці «Історія України-Руси» (т. 9), який розглядає міграційні процеси в Україні від найдавніших часів до початку XX століття. У своїй праці «Історія України-Руси» він звертається до проблеми міграції в багатьох розділах. Одним із найбільш релевантних є розділ 12 «Розпад Польщі і відродження Української державності в 1772-1914 рр.», де розглядається масова еміграція українських селян на захід, а також інші міграційні процеси, пов'язані з цим періодом історії [28].

Сучасні соціально-трудова аспекти міграції з точки зору історичних наук представлені в наукових працях В.В. Брацун, Е.І Сеїтової, М.П. Марцинюк. Особливої актуальності в сучасних умовах набуває дисертаційне дослідження Е.І. Сеїтової, об'єктом вивчення якого стала наукова реконструкція процесу трудової міграції до Криму в період 1944-1976 рр. та визначення її місця та ролі в соціально-економічному розвитку регіону. Правові аспекти міграції розглядаються через призму вирішення демографічних проблем шляхом примусової депортації населення до Криму.

Широкий діапазон дисертаційних досліджень трудової міграції представлений у межах економічних наук працями О.Д. Дон, К.В. Шиманської, Р.Д. Стаканова, О.В. Лошенюк, Є.О. Черняк, Ю.О. Курунової, І.С. Уварової, В.І. Мойсей, Ю.П. Гуменюк, І.Є. Реліної, О.П. Мусульської, О.Т. Риндзак, О.В. Махонюка, В.О. Кабай, Г.В. Смалійчук, Л.О. Курій, А.Ю. Новік, В.В. Поліщука. Для формування термінологічного базису нашої роботи цікавим є дисертаційне дослідження на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук «Міжнародна міграція людських ресурсів в умовах геоекономічних трансформацій» К.В. Шиманської [172], у якому дослідниця запроваджує такі поняття «міграційний коридор», «міграційні мотиви», «міграційна пара», «міграційний потік», «міграційна привабливість», які збагачують понятійний інструментарій, формують основу для визначення теоретико-методологічних підходів дослідження соціально-трудових особливостей регулювання трудової міграції в Україні. Також вказаним автором було вдосконалено класифікацію міжнародної міграції шляхом введення просторово-часового критерію та параметру людських ресурсів, що буде корисним для встановлення сутнісних характеристик трудової міграції [171]. Для визначення основних передумов та джерел виникнення міжнародної трудової міграції в епоху глобалізації доцільним є використання результатів дослідження: О.Т. Риндзак «Міграційна політика в системі інтеграційних процесів України» [136], яке присвячено особливостям внутрішньої міграції та вимушеним переміщенням населення в Україні, встановлено основні проблемні моменти адаптації внутрішньо переміщених осіб (ВПО), конкретизовано зміст поняття «міграційний потенціал»; В.О. Кабай «Мотивація трудової міграції населення та механізми її регулювання в Україні», що містить класифікацію мотиваційних чинників трудової міграції населення, встановлює систему загроз міграційного донорства для України.

Науковий доробок соціологічних наук представлений роботами О.Р. Світлова, К.Я. Новосад, В.О. Чорної, О.С. Химович, О.О. Проценко. Соціологічний погляд на проблему трудової міграції вбачається корисним при

формуванні факторів поліпшення правового статусу, захисту прав і свобод українських трудових мігрантів в інших країнах світу та накопиченні термінологічного базису шляхом використання результатів дослідження К.Я. Новосад «Соціальні ризики міжнародної трудової міграції з України» [78], яка досліджує нові соціальні ризики, враховуючи їх інформаційну природу, діагностує високий рівень ризику втрати українськими трудовими мігрантами «мотивованих здібностей», розширює понятійний інструментарій такими дефініціями як «міграційні настрої», «міграційний вибір», «міграційні ризики».

Політичний дискурс у трудову міграцію здійснювали С.Л. Швець, О.Ю. Гречко, О.М. Оснач, М.М. Ярмистий, Л.М. Червінська, О.І. Демиденко, Х.Є. Фогел, М.М. Касьянова, І.Ю. Мачітїзе, Т.О. Гнатюк, П.В. Безуглий. У межах нашого дослідження заслуговують на особливу увагу такі наукові результати: С.Л. Швець, яка дає авторське визначення поняття «міграційний конфлікт» у контексті дослідження негативних наслідків міграційних процесів як всередині держави, так і за її межами; О.Ю. Гречко, яка досліджує системну сукупність зовнішніх та внутрішніх чинників, що формують особливості міграційного профілю України та впливають на подальший розвиток державної міграційної політики, пропонує авторський підхід до трактування поняття державної міграційної політики, яка б враховувала як зовнішні, так і внутрішні переміщення населення [26]; О.М. Оснач, що обґрунтовує необхідність створення ефективного міжнародного режиму у сфері міграційної політики з метою зменшення обсягу нелегальних міграційних потоків [82]; М.А. Семенкова, яка доводить, що масове переселення людей саме із зони гібридного конфлікту створює найкращі умови для трансформації горизонтальної нерівності і виникнення почуття соціального незадоволення, обґрунтовує основні загрози національній і регіональній безпеці у випадку зовнішнього керування міграційними процесами [150]; Х.Є. Фогел, що аналізує еволюцію міграційних політик держав-членів ЄС у контексті

формування, функціонування та трансформації спільної міграційної політики ЄС [162].

З точки зору державного управління трудова міграція досліджувалась М.Ю. Чулаєвською, Ю.А. Столяром, Є.В. Соловйовим, О.В. Крук, К.М. Тарасенко, Л.Ф. Муц, А.В. Дергач, О.М. Відлер, А.Л. Шевцовим. У межах дослідження правового регулювання соціально-трудова аспектів міграції вважаємо за доцільне зупинити увагу на наступних наукових роботах: О.В. Крук «Державне регулювання міжнародної міграції висококваліфікованих кадрів», у якій обґрунтовано стратегічні підходи до удосконалення державного регулювання міжнародної інтелектуальної міграції, удосконалено напрями розвитку державного регулювання міжнародної міграції висококваліфікованих кадрів на підставі комплексного дослідження досвіду зарубіжних країн із формуванням основних шляхів та заходів щодо розвитку процесів на різних регіональних ринках із залученням інтелектуальної еліти держави [57]; А.Л. Шевцов «Механізми державного регулювання міграційних процесів в Україні», де обґрунтовано необхідність впровадження соціально-комунікативного механізму державного регулювання міграційних процесів, удосконалено шляхи розвитку правового механізму державного регулювання, що вбачається доцільним при розгляді перспектив удосконалення правового регулювання внутрішньої трудової міграції в Україні [168].

Багатовекторність дослідження правового регулювання трудової міграції в її соціальному і трудовому аспектах забезпечується юридичними науками, на які варто спрямувати особливу увагу.

Системний історико-правовий аналіз міграційної політики здійснено: А.Я. Стащак у дисертації «Правові засади діяльності поліції у сфері реалізації міграційної політики Російської імперії в українських губерніях (др. пол. XIX - поч. XX ст.)» [151], у якій досліджено особливості цієї політики в українських губерніях, встановлено склад та функції основних суб'єктів, подано їх класифікацію; Н.П. Павлів-Самоїл у праці «Філософсько-правовий феномен міграції у контексті глобалізаційних процесів в Європі (кінець XX –

початок ХХІ ст.)», де здійснює комплексний філософсько-правовий аналіз феномена міграції в контексті глобалізаційних процесів у Європі кінця ХХ – початку ХХІ ст. [83]; В.В Муранова в роботі «Філософсько-правові засади міграційної політики як чинника розвитку громадянського суспільства в Україні» здійснює комплексний аналіз філософсько-правових засад міграційної політики як чинника розвитку громадянського суспільства, визначає поняття та чинники розвитку громадянського суспільства в Україні, сутність і природу міграції як різновиду соціальної мобільності [76].

Практичний інтерес щодо формування перспектив удосконалення правового регулювання внутрішньої трудової міграції представляє праця О.Д. Агєєва «Конституційно-правовий статус омбудсмана з питань міграції: зарубіжні моделі та перспективи запровадження в Україні». Враховуючи масштабність міграційних потоків з України в результаті збройної агресії Російської Федерації, вкрай актуальним вбачається питання доцільності запровадження в Україні інституту омбудсмана з питань міграції, здійснення системного аналізу вітчизняного міграційного законодавства з точки зору його узгодження з міжнародними стандартами, посилення соціально-правових гарантій захисту громадян України, які тимчасово перебувають або працюють за межами країни, створення умов для безперешкодної реалізації прав та законних інтересів мігрантів і виконання ними передбачених законодавством обов'язків [1].

Суттєвий внесок у дослідження правового регулювання міграції з точки зору кримінального права зроблено українськими науковцями Т.Є Огнєвим та Н.В. Бондаренко. Т.Є Огнєвим у дисертаційному дослідженні «Незаконна міграція: кримінально-правові та кримінологічні аспекти» встановлено особливості кримінальної відповідальності за незаконну міграцію, проаналізовано причини та умови незаконної міграції та шляхів протидії незаконним видам міграційних процесів; національне законодавство розглянуто в контексті відповідності вимогам міжнародних договорів [79]. Н.В. Бондаренко у праці «Кримінологічна характеристика та запобігання

нелегальній міграції в Україні» окреслює теоретичні положення та надає науково обґрунтовані рекомендації щодо запобігання нелегальній міграції в Україні, визначає стан, структуру і динаміку злочинів у сфері нелегальної міграції, кримінологічну характеристику особи, яка вчиняє такі злочини, й основні причини та умови, що впливають на їх вчинення [15].

Більш повному розумінню різних аспектів правового регулювання міграції сприяло вивчення дисертаційних досліджень представників юридичної науки.

Теоретичні засади міграційної політики України були сформовані у дисертаційному дослідженні на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук «Адміністративно правовий аспект реалізації міграційної політики України: теорія, практика і законодавство» Д.М. Ворони [22]. Автор здійснює вдосконалення понятійного апарату, приділяючи особливу увагу визначенню дефініцій «мігрант», «міграція», встановлює суб'єктний склад міграційної політики України та міграційних відносин, ґрунтовно досліджує міграційне законодавство та пропонує внесення конкретних змін. Вагомим результатом дослідження, на наш погляд, можна вважати пропозицію автора щодо необхідності прийняття Міграційного кодексу України, який би забезпечив систематизацію міграційного законодавства, вніс зміни до якісного змісту правового регулювання у сфері міграції, усунув прогалини, які порушують системність міграційного законодавства України та розробки авторського проекту Державної міграційної програми України, метою якої є регулювання міграційних процесів для подолання наслідків їх стихійного розвитку, забезпечення правових умов для вільної, безперешкодної реалізації прав мігрантів, а також гарантування гуманного ставлення до різних категорій мігрантів [22]. Також загально-теоретичним засадам трудової міграції населення в Україні через встановлення її детермінант присвячена кандидатська дисертація Н.В. Блюк, яка ґрунтовно досліджує причини просторового руху населення, встановлює глобалізаційні прояви міграції,

аналізує правовий статус трудових мігрантів з точки зору поняття, змісту, законодавчого закріплення [12;13;14].

Основні засади державної міграційної політики України ґрунтовно досліджено Т.В. Дракохруст у дисертаційному дослідженні на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук «Адміністративно-правові засади формування та реалізації державної міграційної політики України» [31]. Автором вдосконалено визначення категорії «міграційна політика», «міграційна амністія», розкрито принципи та функції державної міграційної політики, основні етапи її розвитку від розпаду Радянського Союзу до пандемічних загроз 2019 року. В роботі проаналізовано широкий спектр нормативно-правових актів України з точки зору їх адаптації до законодавства ЄС [31]. Також здійснено дослідження впливу карантину на міграційну ситуацію в країні, зокрема, що стосується зовнішньої трудової міграції, перебування іноземців та осіб без громадянства на території України. Доцільними вважаємо пропозиції автора щодо врегулювання на законодавчому рівні порядку і процедур спрощеного проходження прикордонного і митного контролю, посилення відповідальності працівників митних і прикордонних служб щодо потенційних зловживань із використання «зеленого коридору» [32; 33].

Проблемам забезпечення міграційної політики на загальнодержавному рівні було присвячене дисертаційне дослідження на здобуття ступеня доктора юридичних наук К.В. Шкарупи «Адміністративно-правові засади реалізації державної політики у сфері зовнішньої трудової міграції» [173]. В межах дослідження було вдосконалено поняття зовнішньої трудової міграції, виокремлено її основні риси та глобальні потоки, узагальнено основні позитивні та негативні наслідки. В межах дослідження сутнісних характеристик трудової міграції як предмета соціально-трудоного регулювання доцільним буде врахування критеріїв авторської класифікації зовнішньої трудової міграції К.В. Шкарупи, особливо аналіз його бачення нелегальної трудової міграції та шляхів її подолання [173].

Правову основу міграційних процесів з точки зору публічного адміністрування розглядали О.В. Савчук, Д.В. Шейбут та С.М. Іванов. Так, у праці Д.В. Шейбут, поряд з характеристикою теоретичних підходів до поняття міграції, розглянуто міграційні права і свободи людини крізь призму національної безпеки та, враховуючи співрозмірність цих понять, виділено суб'єктів публічного адміністрування, запропоновано шляхи вдосконалення публічного адміністрування у сфері міграції в Україні [169]. С.М. Іванов детально досліджує публічні послуги у сфері міграції та громадянства, розкриває їх поняття та здійснює класифікацію [42]. Більш повному розумінню публічного адміністрування саме трудової міграції приділяє увагу О.В. Савчук, яка аналізує зміст та особливості видів міграційних процесів, виокремлює їх ознаки, визначає поняття та види трудової міграції. Актуальним у дослідженні є встановлення пріоритетних напрямів державної політики щодо трудової міграції та надання пропозицій по удосконаленню системи адміністративної відповідальності в сфері трудової міграції.

Системні дослідження різних аспектів правового регулювання трудової міграції представлені у дисертаційних дослідженнях на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук Я.О. Волоско, В.Г. Кравченко, А.М. Лелеко, Ф.Й. Герич.

Загальні питання адміністративно-правового регулювання трудової міграції в Україні досліджені В.Г. Кравченком, який окрім загально-теоретичного розгляду ключових понять, зосереджує увагу на необхідності законодавчого закріплення основ правового статусу державних органів, які беруть участь у регулюванні трудової міграції, аргументує доцільність забезпечення сприятливих правових умов для легальної трудової міграції [29]. А.М. Лелеко свій напрям наукових розвідок фіксує на правовому регулюванні міграційних відносин в умовах спеціальних міграційних режимів, визначає суть таких режимів та встановлює особливості правового регулювання міграційних процесів в умовах бойових дій та карантинних обмежень, що є особливо актуальним в сучасних реаліях [60]. В тому числі автором

проаналізовано загрози міграційній безпеці України, що пов'язані із зовнішніми та масовими внутрішніми міжрегіональними міграціями - наслідком анексією Автономної Республіки Крим та збройною агресією росії на Донбасі [60]. Також міграційний режим України досліджувала М.А. Баламуш, яка пропонує авторську класифікацію міграційних режимів залежно від рівня правового регулювання [5]. Я.О. Волоско розглядає трудову міграцію як важливий фактор, який має вплив на глобальну економіку та соціальний розвиток держав світу, а перспективами вдосконалення правового статусу українських трудових мігрантів в частині дотримання їх прав і свобод, вважає активізацію процесу укладення міждержавних угод, що стосуються працевлаштування та соціального захисту, особливо з тими країнами, де перебуває найбільша кількість українських трудових мігрантів [21]. Ф.Й Герич свої наукові погляди спрямовує на особливості правового регулювання міграційного контролю, окреслює правовий статус органів, що його здійснює.

Більш повному розумінню трудової міграції сприяли дослідження таких науковців як А.Ф. Мота, Є.В. Стрільченко, О.О. Воронятніков, І.С. Кирик, І.Я. Бурмака, які фокус своїх наукових поглядів спрямовували на особливості правового регулювання міграції з точки зору функціонування відповідних органів державної влади. Наприклад, А.Ф. Мота у дисертаційному дослідженні на здобуття ступеня доктора юридичних наук «Теорія і практика протидії нелегальній міграції органами Державної прикордонної служби України: адміністративно-правовий аспект» особливу увагу приділяє визначенню нелегальної міграції як асоціального явища і бере за основу класифікації адміністративно-караних міграційних правопорушень [76].

Але найбільш актуальними для дослідження соціально-трудових аспектів правового регулювання міграції є напруження в сфері трудового права та права соціального забезпечення, в межах яких чимало дослідників безпосередньо чи опосередковано розглядали трудову міграцію та дотичні до неї проблеми.

Науковий інтерес має дисертаційне дослідження на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук С.М. Козіна «Правові засади захисту трудових прав мігрантів» [49; 50], в якому автор зазначає, що на сучасному етапі права мігрантів, як суб'єктів трудового права перебувають на стадії невизначеності в межах національного законодавства. Якщо в науці мігрант-працівник або трудовий мігрант є невід'ємними категоріями трудового права, то на рівні законодавства ці терміни можна зустріти тільки в окремих міжнародних документах. Національні правові акти не апелюють зазначеними поняттями, в зв'язку з чим мігрант – це перш за все іноземець. Дослідник приділяє особливу увагу трудовим правам мігрантів, визначаючи їх як особливу групу юридичних можливостей мігрантів та об'єднує у три ключові групи, поряд з цим формує систему суб'єктів захисту трудових прав мігрантів відповідно до специфіки їхнього правового статусу. Цікавою є позиція автора щодо необхідності врахування досвіду іноземних держав для удосконалення та розвитку українського механізму забезпечення трудових прав мігрантів, а саме – соціальний захист на рівні з громадянами України для високопрофесійних іноземних мігрантів та членів їх сімей, забезпечення конкурентоздатних соціально-економічних умов життя в нашій країні, які б спонукали працівників-емігрантів повертатися на батьківщину, створення в Україні відповідного координаційного центру з питань забезпечення трудових прав українців, які працюють за кордоном [49; 50].

Суттєвий внесок у дослідження соціального забезпечення працівників-мігрантів в Україні та країнах ЄС здійснено в рамках дисертаційної роботи на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук С.Т. Алієвої, яка на підставі авторського визначення поняття «мігрант» вирізняє окремі види соціального забезпечення трудових мігрантів в Україні, таких як пенсійне забезпечення; надання соціальних послуг; надання допомог; надання пільг чи переваг. Практичний інтерес викликають пропозиції щодо підвищення якості заходів правового захисту трудових мігрантів в Україні, аналіз засад

правового регулювання соціального забезпечення трудових мігрантів у країнах Східної та Центральної Європи [4].

Більш повному розумінню особливостей правового регулювання праці трудящих-мігрантів в Україні сприяє дисертаційне дослідження на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук О.Е. Михайлової, в якій обґрунтовано теоретичну й практичну доцільність розгляду трудової міграції як об'єктивного явища сучасності, розглянуто наслідки трудової міграції за економічною, соціальною та культурною спрямованістю, здійснено порівняльно-правовий аналіз регулювання праці трудящих мігрантів згідно з нормами національного та міжнародного законодавства. Цікавою вважаємо пропозицію автора щодо створення спеціальної служби або організації, до компетенції якої необхідно віднести міжнародне співробітництво у справах перерозподілу трудових ресурсів з метою досягнення рівноваги між попитом і пропозицією на міжнародних ринках праці шляхом міжнародного обміну інформацією щодо залучення необхідних працівників [67].

Особливий прикладний інтерес в межах теми дослідження становлять наукові пошуки в напрямку внутрішньої трудової міграції. Так, у роботах О.А. Фесенко «Адміністративно-правовий статус внутрішньо переміщених осіб в Україні», М.П. Кобець «Адміністративно-правове забезпечення прав внутрішньо переміщених осіб в Україні», К.О. Крахмальнової «Адміністративно-правове забезпечення статусу внутрішньо переміщених осіб в Україні» на основі аналізу міжнародного та національного законодавства сформульовано авторське бачення та розкрито зміст терміна «внутрішньо переміщена особа», здійснено детальний порівняльний аналіз адміністративного статусу таких осіб. І.С. Басова у дисертаційному дослідженні «Внутрішньо переміщена особа як суб'єкт права соціального забезпечення» розглядає сутнісні характеристики правового регулювання статусу ВПО в окремих країнах світу з метою імплементації позитивного законодавчого досвіду в національну юридичну практику, визначає поняття та види соціального захисту внутрішньо переміщених осіб. Т.Р. Кульчицький у

дисертаційному дослідженні на здобуття ступеня доктора філософії «Правове регулювання соціального захисту внутрішньо переміщених осіб в Україні» визначає особливості такого правового регулювання в наступних аспектах: правовий статус внутрішньо переміщеної особи як суб'єкта права на соціальний захист; поняття соціального захисту внутрішньо переміщених осіб та юридичні гарантії соціального захисту внутрішньо переміщених осіб; соціальні виплати, що надаються внутрішньо переміщеним особам; специфіку їхнього пенсійного забезпечення; правові питання соціального захисту внутрішньо переміщених осіб у правовідносинах зайнятості; гарантії реалізації ними права на житло; послуги соціальної інтеграції та реінтеграції як вид соціального захисту внутрішньо переміщених осіб [59]. А.А. Коршун через дисертаційне дослідження «Правовий статус внутрішньо переміщених осіб: теоретико-правовий аспект» розкриває елементи правового статусу внутрішньо переміщених осіб, визначає проблеми та шляхи удосконалення забезпечення окремих видів прав внутрішньо переміщених осіб в умовах трансформації державної політики захисту цієї категорії осіб.

Окрім дисертаційних досліджень проблемам правового регулювання трудової міграції було присвячено і іншу навчальну літературу. В останні роки проблемам відображення соціально-трудового аспекта міграційних проблем присвячені праці видатних українських вчених Балакірева О.М., Середа Ю.В., Винник М.В., Тахтарова К.А., Алексєєва Т.І., Дракохруст Т.В. та ін. Серед монографічних досліджень варто відмітити роботи наступних вчених: Т.О. Гуржій, в якій окреслено правову природу та особливості трудової міграції, охарактеризовано правовідносини й законодавство, що її регулює [29]; О.А. Малиновської, де подано огляд сучасної міграційної ситуації в світі, на Європейському континенті та в Україні [62; 63]; У.Я. Садової [147], що присвячена теоретичним засадам досліджень механізму регулювання міграції населення в умовах трансформації регіональних ринків праці, О.В. Горбач, «Соціальна міграція в Україні: проблеми і перспективи», в якій автор досліджує причини та наслідки соціальної міграції в Україні, а також аналізує

законодавство, що регулює міграційні процеси в країні, надає дефініції та класифікації соціальної міграції, визначає стан та тенденції міграційних процесів в Україні.

Окремим напрямком досліджень у сфері правового регулювання трудової міграції є науково-дослідні роботи. Дотичними до обраної тематики дослідження є науково-дослідницькі роботи: «Інтеграція іммігрантів, трудових мігрантів та внутрішньо переміщених осіб в Україні» під керівництвом О.В. Позняк (Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи), «Юридичні механізми забезпечення прав внутрішньо переміщених осіб в контексті захисту національної безпеки та євроінтеграції України» під керівництвом О.Я. Рогач (Державний вищий навчальний заклад "Ужгородський національний університет"), «Реалізація міграційною службою державної політики з питань внутрішньо переміщених осіб в сучасних умовах» під керівництвом А.В. Пономаренко (Державний науково-дослідницький інститут МВС України). Також варто відмітити Національну доповідь Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України «Українське суспільство: міграційний вимір», посібник для журналістів «Висвітлення питань міграції» Міжнародного центру із розвитку міграційної політики (ICMPD) та інші.

В контексті сучасних дисертаційних та монографічних наукових досліджень питання правового регулювання трудової міграції неодноразово потрапляло у поле зору різних вчених, які звертали увагу на такі аспекти, як: формування та вдосконалення термінологічної бази; різновекторні класифікації трудової міграції та прав мігрантів; особливості правового регулювання міграції в Україні, необхідність прийняття окремих нормативно-правових актів та врахування досвіду іноземних держав; створення ефективних міжнародних режимів в сфері міграційної політики; визначення загроз національній безпеці з точки зору масштабності міграційних потоків; запровадження в Україні окремих управлінських інституцій державного і регіонального рівнів [10; 29; 31; 62; 137; 155]. Однак, при цьому принагідно

відмічаємо, що у більшості наукових праць, проблема правового регулювання міграції у соціально-трудовому аспекті розглядалось лише поверхнево або ж не досліджувалось взагалі, що загалом свідчить про низький рівень наукової розробки в означеному напрямку. Додатковим індикатором, що посилює фокус дослідження є збройна агресія Російської Федерації проти України, оголошення воєнного стану та наявні у зв'язку з цим глобальні процеси як внутрішньої, так і зовнішньої міграції.

Таким чином, проблема соціально-трудової міграції в Україні досить актуальна та комплексна, тому й історіографія цієї проблеми також є різноманітною. Серед робіт, присвячених проблемі соціально-трудової міграції в Україні, можна виділити наступні напрямки:

Історичний аналіз міграційних процесів в Україні. До таких робіт належать праці М.С. Грушевського [28], О.В. Горбача, Л.М. Кадькіної та інших [70; 71; 72]. Вони досліджують історію міграційних процесів на території України від найдавніших часів до сьогодення.

Дослідження причин та наслідків соціально-трудової міграції в Україні. Такі роботи присвячені аналізу факторів, що впливають на міграційні процеси, таких як економічні, соціальні, політичні, культурні та інші. До цього напрямку можна віднести роботи Л.М. Матросової [65], О.А. Малиновської [62; 63], Н.А. Сирочук [151] та інших [8; 20; 56; 63].

Аналіз законодавства та інституційного забезпечення соціально-трудової міграції в Україні. До таких робіт можна віднести аналіз законодавства, яке регулює міграційні процеси, роботи про міжнародну співпрацю в галузі міграції, а також про діяльність міграційних служб та інших установ, що забезпечують соціально-трудову міграцію. Зокрема, це праці В.І. Шатрова [167], О.О. Душенко [34] та інших авторів [31; 43; 57; 58].

1.2. Основні поняття та сутнісні характеристики трудової міграції як предмета соціально-трудового регулювання

Термін «міграція» («migration») в буквальному перекладі з латинської мови означає «переселення». У науково-довідковій літературі воно визначається як «переміщення населення в межах однієї країни або з однієї країни в іншу». У сучасному глобалізаційному світі міграція має життєво важливе значення і суттєво впливає на соціальну, культурну, економічну та політичну сфери життєдіяльності суспільства. Міграція є третім фактором зміни чисельності населення після народжуваності і смертності, хоча не є біологічною подією, як і дещо інакше впливає на вище згадані процеси, змінюючи чисельність населення, темпи його зростання, структуру суто в межах окремих країн. Крім того, міграція відіграє важливу роль у визначенні розподілу населення та пропозиції робочої сили в країні [80; 81; 83].

У широкому сенсі міграція – це переміщення людей з одного місця проживання в інше. У рамках демографії міграція визначається як переміщення, яке призводить до тривалої або постійної зміни звичайного місця проживання. У багатьох визначеннях стверджується, що переміщення повинно бути на значну відстань і призводити до того, що особа проживає в пункті призначення в певній мірі постійно [155; 153; 151].

Виявлена на основі аналізу наукових публікацій з проблем правового регулювання трудової міграції багатовекторність останніх обумовлює потребу перегляду підходів до вивчення основних понять та сутнісних характеристик трудової міграції як предмета соціально-трудоного регулювання, а теоретико-методологічні положення її дослідження слід базувати на синтезі соціальних, економічних, інституційних, правових теорій та концепцій для забезпечення системного характеру дослідження. Також зазначаємо, що у зв'язку з розгалуженістю думок науковців на напрямків їх пошуків щодо визначення поняття «міграція» та «трудова міграція» доцільним, на нашу думку, буде дослідження і такого поняття як «міграційна політика», оскільки правове регулювання міграції передбачає комплекс певних заходів, які є визначальними для поняття «міграція». Отже, дослідницька стратегія, покладена в основу комплексного дослідження основних понять та сутнісних

характеристик трудової міграції як предмета соціально-трудоного регулювання, передусім, має формуватися через дослідження дефініцій «міграція», «трудова міграція»; опрацьовування інших наскрізних понять і категорій, що забезпечують єдність підходу до об'єкта дослідження.

Численні дефініції змісту міграції актуалізують необхідність їхньої систематизації, що було зроблено У.Я. Садовою [148; 72], яка розрізняє чотири підходи до трактування міграції: «у найширшому розумінні до міграції відносять усі види руху населення, які мають суспільне значення; згідно з другим підходом, під поняттям «міграція» розуміють усе різноманіття просторового руху населення, незалежно від його характеру та цілей; третій підхід використовується для обґрунтування суті міграції як просторового явища, яке включає переміщення людей між населеними пунктами з постійною чи тимчасовою зміною місця проживання, а також регулярний двосторонній рух між місцями проживання та праці; четвертий підхід є основою трактування міграції як процесу просторового переміщення людей, котрий у підсумку веде до територіального перерозподілу населення» [72].

Цікавим вбачається визначення міграції, представлене О. Ровенчак [137; 138], яка стверджує, що «міграція – це перетин адміністративного кордону, добровільний чи примусовий просторовий рух осіб чи груп осіб від місця (країни) виїзду до місця (країни) в'їзду за наявності або без неї законних підстав на певний період часу або назавжди, що може вести за собою зміну постійного місця проживання; цей рух включає в себе еміграцію та імміграцію» [137, с.129].

На думку В.М. Ярмистого, міграція являє собою процес, результатом якого в наслідок соціально-економічних, політичних та інших обставин, певні особи примусово чи добровільно, здійснюють переміщення (внутрішнє або зовнішнє) як шляхом перетину міжнародних кордонів, так і в межах держави з метою задоволення чи збереження власних потреб [176]. У порівнянні з іншими поширеними визначеннями міграції, дане пояснення, зберігаючи базові ознаки, розширено основними причинами цього процесу.

П.Г. Безуглий наділяє міграцію такими ознаками як обов'язкова наявність факту переміщення, тимчасова або постійна зміна місця проживання або роботи; перетин кордонів певних територій; тимчасове або постійне перебування на новому місці знаходження; відсутність на попередньому місці перебування; зміна правового статусу мігранта; правове регулювання приймаючої території» [6].

Цікавою вважаємо точку зору К.В. Шиманської, яка з позиції міжнародних економічних відносин в розрізі сутнісних характеристик міграції розширює та вдосконалює понятійний апарат («міграційний потік», «міграційний коридор», «міграційний мотив», «міграційна привабливість», «міграційна пара»), використання якого може стати доцільним у формуванні нової міграційної політики України. Міграцію дослідниця систематизує за наступними групами ознак: за просторово-часовими параметрами; за інституційними параметрами; за параметрами людських ресурсів [170; 171; 172].

В аналогічному розумінні державну міграційну політику визначає О.Т. Риндзак: як цілеспрямовану діяльність органів державної влади щодо регулювання міграційних відносин, процесів і явищ, їх чинників, яка націлена на запобігання негативним наслідкам та ефективне використання потенціалу міграції в умовах реалізації євроінтеграційного вектора реформ; на відміну від традиційного підходу, де діяльність держави пов'язана з регулюванням і контролюванням міграційних процесів завдяки використанню сукупності засобів, пропонуване визначення вказує на існування спеціалізованих функцій держави у міграційній сфері [136].

В межах дослідження міграції, міграційну політику розглядає і Т.В. Дракохруст [31; 32; 33], яка в авторській інтерпретації розуміє її як сукупність правових, фінансових, адміністративних та організаційних заходів, на яких базуються управлінські рішення щодо регулювання міграційних процесів з позицій геополітичних пріоритетів, євроінтеграційних процесів, упорядкування міграційних потоків, боротьби з нелегальною міграцією, які

мають регулюватись публічними інституціями, що наділені відповідними владними повноваженнями [31].

Міграційні рухи населення загалом, і їх різновид – трудова міграція зокрема, дослідники відносять до числа складних, багатоаспектних, системних об'єктів дослідження. Особливості багатофакторності і соціальний характер передбачають необхідність комплексного, детального вивчення.

У широкому значенні трудова міграція – це будь-яка форма переміщення особи за межі країни з метою працевлаштування. У вузькому сенсі під трудовою міграцією варто розуміти добровільне переміщення особи з метою перетину державного кордону для тимчасового працевлаштування. Трудовий мігрант – це така особа, яка виконує певні види оплачуваної трудової діяльності на території держави, громадянином якої вона не являється та в якій постійно не проживає [10, с.176].

К.В. Шкарупа трудовою міграцією називає постійний процес руху працездатного населення з держав громадянського походження до іноземних держав з метою задоволення своїх матеріальних та соціально-побутових потреб за рахунок реалізації трудових функцій [173]. На його думку, основними рисами зовнішньої трудової міграції є наступні: можливість реалізації конституційних прав громадян на працю та свободу пересування; обов'язковість перетину державного кордону, включаючи як легальний, так і нелегальний спосіб; невідворотність принципу «притягування-виштовхування»; мережевість характеру трудових потоків, що обумовлено врахуванням позитивного досвіду трудових мігрантів-попередників і створення ланцюгової реакції у бажанні досягти відповідних благ; оплачуваність трудової діяльності мігрантів. Що стосується видів зовнішньої трудової міграції, то він пропонує виокремити такі: *за місцем реалізації праці по відношенню до України*: застосування праці іноземців на території України та реалізація українцями трудової функції на території інших держав; *за вольовою ознакою*: вимушена (здійснюється особами як крайній захід) та за власним бажання; *за масштабом*: міжконтинентальна (переміщення трудових

мігрантів між державами різних континентів) та внутрішньоконтинентальна (переміщення трудових мігрантів між державами в межах одного континенту); *за часовими рамками*: постійна (безповоротна міграція, яка передбачає втрату зв'язків із державою-донором) та тимчасова, яка у свою чергу, включає сезонну, маятникову, епізодичну, ротаційну міграцію тощо; *за способом організації*: організована та неорганізована; *за правовим статусом*: легальна та нелегальна міграція [173].

З точки зору Я.О. Волоско, невіддільним складовим елементом трудової мобільності населення будь-якої країни виступають його територіальні переміщення (міграція) з метою пошуку нового місця праці. На її думку, трудова міграція, як і будь-який інший вид міграції населення, впливає на якісний та професійний склад робочої сили, загальний обсяг її пропозиції на регіональних ринках праці [21].

О.Е. Михайлова визначає поняття «трудова міграція» як особу, що тимчасово здійснює оплачувану трудову діяльність на території іноземної держави на підставі трудового договору, укладеного з роботодавцем (власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом або фізичною особою) відповідно до національного законодавства сторони працевлаштування [67]. Таке визначення, на нашу думку, дещо обмежує поняття трудової міграції, оминаючи своєю увагою нелегальні види її існування. На думку Н.В. Блюк, нелегальна трудова міграція є соціально вразливим, шкідливим, протизаконним явищем, яке негативно впливає на економічні інтереси та правопорядок держави перебування, а також обов'язково супроводжується працевлаштуванням без належного дозволу уповноважених державних органів [14].

Осмилення сутнісних характеристик та визначення науковцями поняття «трудова міграція» мають як спільні позиції, так і свої відмінності. Зокрема є загальна позиція дослідників, що основа змісту «міграції» – це процес переміщення, переселення, пересування, рух потоків [176, с.388]. В окремих випадках міграційний процес розуміється як факт вибуття, прибуття чи

переселення. Конкретизації та уточнення у визначенні поняття «трудова міграція» потребує просторова координація переміщення та формально-юридичні причини та сутнісні ознаки цього переміщення. Зокрема, в деяких визначеннях вказано, що трудова міграція – це «переміщення людей як через міжнародні кордони, так і всередині держави», «через державні кордони»; або «з одного регіону до іншого». Що стосується формально-юридичного контексту трудової міграції, то більшість науковців в цьому питанні одностайні: міграція пов'язана «зі зміною місця проживання» з метою працевлаштування.

Отже, міграція в цілому і трудова міграція зокрема все частіше визнається проблемою, яка потребує глобального підходу як до формування національного законодавства, так і узгодженості дій міжнародного співтовариства. Єдиний підхід до використання термінології або принаймні розуміння особливостей, пов'язаних з використанням специфічних термінів, вкрай необхідний для успішної координації та міжнародного співробітництва, дає можливість значно зміцнити взаєморозуміння, сумісність статистики, покращити обмін інформацією та налагодити співробітництво з конкретних питань серед міграційних органів як всередині країни, так і на міжнародному рівні. Саме тому в рамках дослідження, окрім наведеного аналізу сутнісних характеристик міграції з точки зору окремих науковців, вважаємо за потрібне дослідити міжнародне тлумачення вказаних термінів у порівнянні з національним законодавством.

Результатом тривалих консультацій в рамках Організації Об'єднаних Націй та зовнішніх партнерських організацій, серед яких Центр моніторингу внутрішніх переміщень (IDMC), Управління Верховного комісара ООН з прав людини (OHCHR), Міжнародна організація з міграції (IOM), Платформи міжнародної співпраці з недокументованими мігрантами (PICUM), було створення надзвичайно корисного інструменту - Глосарію з питань міграції MOM (Glossary on Migration, IOM) у 2004 році [199]. Словник став не просто міжнародним узагальненням широкого спектру термінів, що стосуються

міграції, а і уточненням того, як ці терміни визначені юридично або широко використовуються; він перетворився на «живий документ», який періодично оновлюється разом з мінливою природою міграції.

Зазначаємо, що сучасне українське законодавство не передбачає використання такої дефініції, як «міграція (мігрант)», «міграційний процес» та їх похідних елементів, в той же час чітко визначає поняття «трудова міграція (трудовий мігрант)». Тому дискусія щодо формулювання понять «міграція» та «мігрант» набуває перш за все теоретичного значення. Долучаючись до думки А.Ю. Ковальчук, вважаємо: «якщо б теорією був розроблений достатньо чітко понятійний апарат, можливим було б використання відповідних надбань при формулюванні правової норми» [48, с.61].

На міжнародному рівні не існує загальновизнаного визначення поняття «мігрант». Глосарій міграції (серія IML № 34, 2019) від Міжнародної організації з міграції визначає мігранта як людину, «яка віддаляється від свого місця звичайного проживання, тимчасово чи постійно, через країну чи через міжнародний кордон, і з різних причин» [199]. «Рекомендація Організації Об'єднаних Націй зі статистики міжнародної міграції» визначає мігранта як особу, яка проживала в іноземній країні протягом більш ніж одного року, незалежно від причин, з власної волі або примусово, використовуючи законні чи незаконні шляхи міграції» [204].

Правове тлумачення понять у сфері міграції, на нашу думку, набуде більш якісного втілення за умови вивчення окремих категорій мігрантів через порівняльний аналіз загальновикористовуваних європейських термінів, що містить Глосарій МОМ з питань міграції (N° 34 International Migration Law – IOM - Glossary on Migration, 5 Jul 2019) [199] та відповідне визначення аналогічних дефініцій в українському законодавстві (Додаток 1).

Проведений аналіз нормативно-правової бази України та відповідних європейських документів, демонструє доволі обмежений національний глосарій у сфері міграції. Відсутні визначення базових понять, таких як «міграція», «мігрант», «міграційна політика». Європейський контекст

термінологічного забезпечення міграційних процесів [74] містить великий перелік дефініцій, враховуючи глобалізаційні тенденції суспільного розвитку, такі як: міграційний потік, міграційний фонд, міграційна криза, міграційний коридор, міграційний цикл, міграційний профіль, сімейна міграція тощо.

На основі сутнісного аналізу термінологічної бази трудової міграції, враховуючи авторські класифікації різних видів міграції, нами було сформоване власне бачення сутнісних характеристик окремих видів трудової міграції.

Загального поширення набуло дослідження міжнародної міграції в цілому і суто трудової міграції зокрема через просторовий критерій. У розрізі часу міграції поділяють на короткострокові, середньострокові і довгострокові. Короткостроковий мігрант (Short-term migrant) - особа, яка переїжджає в іншу країну проживання на термін від трьох місяців до одного року, за винятком випадків, коли міграція в цю країну відбувається з метою відпочинку, відпустки, відвідування друзів або родичів, службової потреби або лікування [199]. Точна кількість українських трудових мігрантів за кордоном оцінюється дослідниками по-різному, враховуючи мігрантів, які регулярно виїжджають на короткострокову роботу, і довгострокових мігрантів, які виїжджають в інші країни принаймні на один рік. За даними Державної служби статистики України протягом 2015 -2017 років 1,3 мільйона людей хоча б раз працювали за кордоном, що становить 4,5%. За даними Центру економічних стратегій кількість трудових мігрантів у 2018 році досягла 4 мільйонів осіб, серед яких 2,6-2,7 млн. залишалися за межами країни, в той же час наприкінці 2018 року Міністерство соціальної політики констатувало, що в середньому від 7 до 9 мільйонів людей на рік залучені до процесу трудової міграції, серед яких 3,2 млн. перетинають кордон [70; 72; 159; 197].

Довгостроковий мігрант (Long-term migrant) - особа, яка переїжджає зі свого звичного місця проживання до іншої країни щонайменше на один рік, так що країна призначення фактично стає його або її новою країною звичайного проживання [181; 199]. Зауважимо, що термін «середньостроковий

мігрант» (medium-term migrant) майже не використовується, але з огляду на ситуацію військового конфлікту в Україні і ситуацію масової міграційної хвилі населення в країни Європи на невизначений термін, варто застосовувати цей термін, встановлюючи часові рамки від одного до трьох років. Також зазначаємо, що українське законодавство потребує суттєвих змін щодо інтерпретації міграційних потоків у часі.

У просторі міграції зазвичай поділяють на внутрішні та зовнішні. Вказану класифікацію варто застосовувати і до трудових мігрантів, враховуючи масовий виїзд українців не лише за кордон, а і у західні регіони України. Проте мігранти можуть подорожувати коридорами, що охоплюють кілька країн або взагалі ніколи не доходять до запланованого пункту призначення. Довідник MOM з термінології у сфері міграції визначає транзитних біженців (Refugees in transit) як біженців, яким дозволено тимчасовий в'їзд на території конкретної країни за умови переселення в будь-яке інше місце [199]. З одного боку, транзитна міграція може бути ризикованою, оскільки вона може включати нерегулярні та небезпечні маршрути. З іншої сторони, транзитна міграція створює позитивні наслідки для місцевої економіки, створюючи можливості для роботи та отримання доходу. Складний характер транзитної міграції, де зустрічаються аспекти безпеки, захисту та розвитку, провокують серйозні виклики для місцевих громад, урядів та міжнародного співробітництва.

Визначаючи правовий статус особи, розглядаємо сукупність прав, обов'язків, законних інтересів, гарантії їх реалізації. Правовий статус трудового мігранта передбачає перелік специфічних компонент, які, окрім перелічених, охоплюють також міграційний контроль, процедури оформлення, умови перебування та правовий захист.

Громадяни України, які перебувають на території інших країн, з метою працевлаштування, залежно від їх правового статусу, умовно можна поділити на декілька категорій: особи, які мають дозвіл на постійне проживання на території певної іноземної держави, що передбачає право на постійне

працевлаштування; особи, які мають право на тимчасове працевлаштування; особи, які перебувають на території іноземної держави тимчасово на законних підставах (на лікуванні, навчанні, з туристичними або приватними цілями) і нелегально працюють; особи, які перебувають на території іноземної держави нелегально і нелегально працюють. Від того, до якої категорії належить особа, значною мірою залежить обсяг її прав і свобод на території країни перебування [139, с.139].

Відповідно до Закону України «Про зовнішню трудову міграцію» права трудових мігрантів, регулюються законодавством держави перебування та міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України [111]. Іншими статтями цього ж Закону передбачено широкий спектр прав такої категорії громадян: право трудових мігрантів на належні умови праці, винагороду, відпочинок і соціальний захист; право на освіту та підтвердження результатів неформального професійного навчання; право на пенсійне забезпечення; право на утворення за кордоном громадських об'єднань; право на отримання достовірної інформації від органів Державної міграційної служби України та консульських представництв; право на реінтеграцію в суспільство шляхом здійснення з боку держави комплексу соціальних, правових, економічних та інших заходів (в тому числі ознайомлення з інформацією щодо можливостей та умов працевлаштування в Україні; збереження прав, набутих за кордоном у сфері соціального забезпечення; загальнообов'язкове державне соціальне страхування; заходи для полегшення пошуку житла; встановлення еквівалентності професійних кваліфікацій, отриманих за кордоном, та освітніх кваліфікацій дітей трудових мігрантів) [111].

Отже, розглядаючи трудових мігрантів за правовим статусом, особливу увагу звертаємо на співвідношення понять «врегульована - неврегульована міграція», «легальна - нелегальна міграція» та їх похідних дефініцій. Міжнародна організація з міграції визначає легального мігранта (Legal migrant) як мігранта, який законно в'їхав до країни та залишається в країні

відповідно до своїх критеріїв прийому. Словник з питань міграції МОМ містить близьке за значенням визначення задокументованого мігранта (Documented migrants). Задокументовані мігранти - це ті, хто відповідають всім законодавчим вимогам щодо в'їзду, перебування та, якщо це можливо, працевлаштування в країні призначення [199]. У деяких країнах багато документально підтверджених мігрантів з часом набули права на тривале проживання. У таких випадках інтеграція задокументованих мігрантів у приймаюче суспільство загалом бажана, і для цього важливо поширити на них ті ж соціальні, економічні та юридичні права, що й громадян, відповідно до національного законодавства. Отже, легальний мігрант – мігрант, якому надано право в'їзду та перебування відповідно до законодавства цієї держави чи міжнародних угод, стороною яких є ця держава, та який має документи, необхідні для підтвердження свого регулярного статусу в країні.

Вітчизняний науковець визначає легальних мігрантів як таких, що перетинають міжнародні кордони на законних підставах, тобто мають в'їзну візу на певний термін, або, перебуваючи в іншій країні, продовжили термін її дії [68; 69; 71; 135].

Цілий масив термінів використовується для тих мігрантів, які не мають необхідної юридичної документації чи дозволу на в'їзд або проживання у визначеній країні. Це такі терміни, як нелегальні, несанкціоновані, недокументовані, заборонені чи нерегулярні мігранти.

Українське законодавство використовує термін «нелегальний мігрант», яке у порівнянні з міжнародними визначеннями поєднує дефініції «напівлегальний мігрант» і «мігрант з неврегульованим статусом», що значно звужує можливі правові наслідки для вказаних категорій осіб.

Напівлегальні мігранти – це ті, що в'їхали до якоїсь країни на законних підставах, тобто – маючи візу, але через різні обставини відмовляються покинути цю країну і залишаються в ній після завершення терміну, обумовленого в'їзною візою [199]. Відмічаємо, що дефініція «напівлегальний мігрант» є зовсім нечіткою з причин її невизначеності в українському

законодавстві, а також невизначеності питання відповідальності за порушення встановлених правил міграційних процесів.

Також акцентуємо увагу, що в міжнародних практиках існує тенденція до обмеження використання терміну незаконний (нелегальний) мігрант через його каральну ознаку, таким чином замінюючи його на альтернативний термін мігрант з неврегульованим статусом або недокументований мігрант. Термін нелегальний мігрант застосовується лише тоді, коли справа стосується незаконного ввезення мігрантів та торгівлі людьми [147].

Зазначаємо, що наявність мігрантів з неврегульованим статусом є суттєвим викликом для міжнародного співтовариства в аспекті негативних наслідків для національних ринків праці, доходів, умов праці та продуктивності праці; загроз внутрішній безпеці обох країн, особливо коли вони супроводжуються організованою злочинністю або коли мігранти стають жертвами торгівлі людьми; каталізатором погіршення відносин між країнами (наприклад, якщо країна призначення вважає, що країна походження не докладає належних зусиль для запобігання міграції, або, якщо країна походження відчуває, що країна, що приймає, не захищає належним чином права людини своїх громадян).

За «факторами виштовхування» міграція може бути добровільною, вимушеною та примусовою. І якщо з визначенням добровільної міграції існує певна одностайність, то в умовах військової агресії Російської Федерації особливого значення набуває необхідність визначення таких дефініцій як «вимушена міграція» та «примусова міграція», які широко використовуються в обігу українським суспільством, але не мають законодавчого закріплення. На користь розмежування вказаних термінів свідчить і той факт, що у «вимушених мігрантів» все ж залишається право, хоча й обмежене, наприклад, часу чи напрямку міграції, в той час як «примусовий мігрант» позбавлений і цього.

Глосарій МОМ з питань міграції надає наступні сутнісні характеристики примусової міграції (Forced migration): міграційний рух, в якому існує елемент

примусу, загроза будь-якого покарання, в тому числі загроза життю і джерелам існування, не залежно від того, чи він виник в результаті природних або антропогенних причин (наприклад, рух біженців і внутрішньо переміщених осіб, а також осіб, переміщених в результаті стихійних лих або екологічних катастроф, хімічних або ядерних катастроф, голоду, або проектів розвитку) [199].

Зазначаємо, що Глосарій МОМ не дає чіткого визначення вимушеної міграції, а окремі його редакції об'єднують ознаки зазначеного виду міграції з примусовою міграцією. Тому вважаємо за необхідне сформулювати авторське визначення в наступному контексті: «*Вимушена міграція* – це міграційний процес, який передбачає переміщення осіб через певні зовнішні фактори, такі як збройні конфлікти, масові прояви насильства, порушення основоположних прав людини, необхідних для її існування та розвитку, екологічні катастрофи, які становлять загрозу життю та здоров'ю людини» [140; 147]. До вимушених мігрантів належать різні за своєю природою категорії осіб, а саме біженці, шукачі притулку, або люди, змушені переселитися через такі зовнішні фактори, як збройні конфлікти або екологічні катастрофи.

Щодо поняття «біженець», то воно має своє легальне визначення у Конвенції Організації Об'єднаних Націй «Про статус біженців», яке згодом було уточнене Протоколом 1966 р. [188]. Ним визнається «особа, яка не є громадянином України і внаслідок обґрунтованих побоювань стати жертвою переслідувань за ознаками раси, віросповідання, національності, громадянства (підданства), належності до певної соціальної групи або політичних переконань перебуває за межами країни своєї громадянської належності та не може користуватися захистом цієї країни або не бажає користуватися цим захистом внаслідок таких побоювань, або, не маючи громадянства (підданства) і перебуваючи за межами країни свого попереднього постійного проживання, не може чи не бажає повернутися до неї внаслідок зазначених побоювань» [90]. Саме такий зміст поняття закріплений Ст. 1 Закону України «Про біженців та осіб, які потребують додаткового чи тимчасового захисту»

[90]. Отже, біженці – це ті особи, які з огляду на певні обставини змушені шукати притулку поза межами своєї батьківщини.

Враховуючи попередні дослідження «факторів притягування» у співвідношенні з особливостями трудової міграції класифікуємо мігрантів-працівників як висококваліфікованих працівників, працівник творчої професії, IT-професіоналів та найманих працівників. Принагідно відзначаємо, що ці категорії мігрантів чітко визначені у Законі України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI [107]: *іноземні високооплачувані професіонали* - іноземці або особи без громадянства, заробітна плата яких становить не менше 50 мінімальних заробітних плат; *іноземні IT-професіонали* - іноземці або особи без громадянства, які займають посади, пов'язані з розробленням та впровадженням результатів комп'ютерного програмування (операційної системи, комп'ютерних програм та їх компонентів, веб-сайтів, онлайн-сервісів) та криптографічних засобів захисту інформації в юридичних особах, що провадять діяльність із комп'ютерного програмування як основний вид економічної діяльності за Національним класифікатором видів економічної діяльності; *іноземний найманий працівник* - іноземець або особа без громадянства, який/яка працює за трудовим договором в українського роботодавця згідно із законодавством України; *іноземний працівник творчої професії* - іноземці та особи без громадянства, які займають посади, що передбачають створення об'єктів авторського права та/або суміжних прав як основний трудовий обов'язок [107].

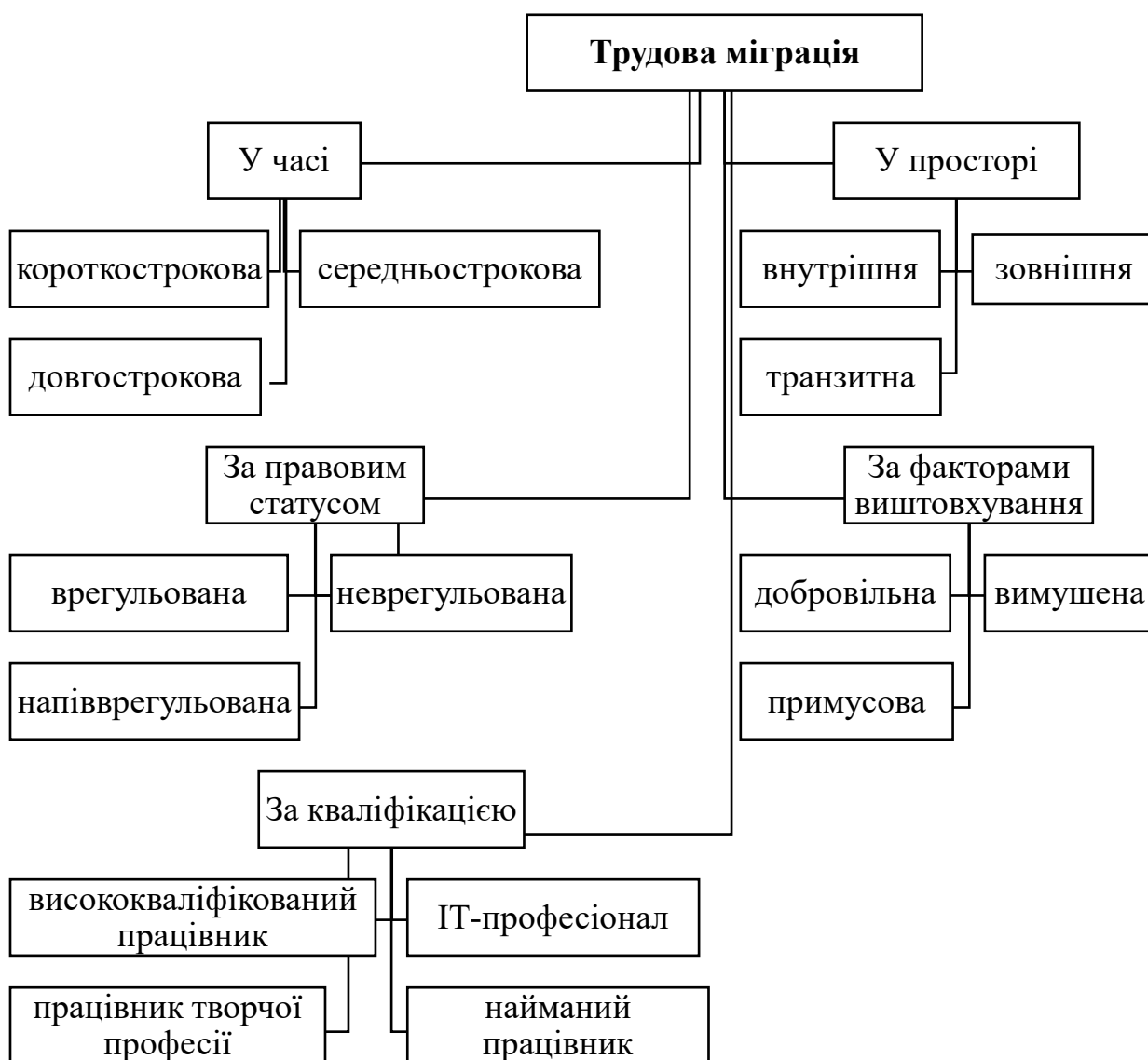
Глосарій з питань міграції МОМ також відокремлює окремі категорії трудових мігрантів, наприклад - кваліфікований мігрант та інтелектуальна міграція. Власне, термін «інтелектуальна міграція» настільки широкий, що може в повному обсязі включати українські дефініції високооплачуваних професіоналів, IT-професіоналів та працівників творчої професії.

Отже, на основі сутністно-понятійної характеристики трудової міграції, пропонуємо наступну класифікацію трудової міграції, яка якнайкраще демонструє багатовекторність дослідження трудової міграції та визначає

ключові критерії її систематизації, включаючи *просторові чинники* (час, простір), *мотиви та причини міграційних рухів* («фактори виштовхування»), *особливості правового регулювання* трудової міграції через правовий статус мігранта протягом усього міграційного коридору (врегульована, напівврегульована, неврегульована), *рівень кваліфікації* трудового мігранта (висококваліфікований працівник, ІТ-професіонал, працівник творчої професії, найманий працівник). Зауважимо, що враховуючи динамічність розвитку, малодослідженість міграційних рухів, неузгодженість термінологічної бази в різних країнах світу та неодмінна трансформація самого процесу переміщення класифікація трудової міграції потребує постійного перелягляду.

Через обмежені можливості дій на національному рівні більшість країн спрямовують посилення зусиль на співпрацю з іншими країнами. Існують численні форми співпраці, які різняться за своїми цілями, обсягом та можливостями. Для України важливим кроком стане уніфікація вітчизняного законодавства з міжнародними стандартами, що сформувались у міграційному правовому полі. В цьому аспекті пропонуємо поряд з введенням у законодавчий обіг терміну «мігрант», за правовим статусом класифікувати мігрантів як легальних мігрантів та мігрантів з неврегульованим статусом, об'єднавши в останню категорію нелегальних та напівлегальних мігрантів

Класифікація трудової міграції



Отже, варто констатувати, що сучасні міграційні процеси стають одним із найбільших викликів сучасного світу, а проблема вийшла за рамки локальної й додалася до переліку глобальних проблем людства. Така ситуація вимагає узгодженості дій як всередині окремої країни, так і світового співтовариства в цілому.

Таким чином, трудова міграція є предметом соціально-трудового регулювання, яке передбачає встановлення правил трудової міграції, захисту прав мігрантів, забезпечення їх соціального захисту та адаптації в новому соціальному середовищі, а також регулювання міжнародних трудових відносин.

На нашу думку, *трудова міграція* - це процес постійного або тимчасового переміщення осіб з одного місця проживання до іншого з метою реалізації трудової діяльності, професійних здібностей, або покращення умов праці.

Зазначене визначення враховує основні сутнісні характеристики трудової міграції, а саме: *добровільність* переміщення працівника на інше місце проживання заради зайнятості або високооплачуваної роботи; *тимчасовість* або *постійність* трудового переміщення; *зміна місця проживання*, що може мати вплив на соціальний, культурний та економічний статус працівника; *різні форми і види міграції*, такі як сезонна міграція, тимчасова або постійна міграція, внутрішня або міжнародна міграція; *взаємозв'язок трудової міграції з соціальними та економічними процесами*, такими як зростання безробіття, демографічна ситуація, стан ринку праці та ін.

Правовий статус трудового мігранта охоплює певний перелік компонент, пов'язаних з рухом міграційним коридором, а саме:

1. *Легальність перебування*: мігрант має право перебувати в країні-отримувачі на законних підставах, таких як віза, дозвіл на роботу або інші правові документи.
2. *Права та обов'язки*: мігрант має права та обов'язки, які передбачені законодавством країни-отримувача. Це можуть бути права на роботу, соціальний захист, медичну допомогу, освіту тощо, а також обов'язки дотримуватися законів та правил країни-отримувача.
3. *Процедури оформлення*: мігрант повинен дотримуватися вимог, що стосуються оформлення документів, реєстрації та інших формальностей, що передбачені законодавством країни-отримувача.

4. *Міграційний контроль*: правовий статус мігранта також включає міграційний контроль, який забезпечує дотримання законодавства щодо міграції та забезпечення національної безпеки країни-отримувача.
5. *Правовий захист*: мігрант має право на правовий захист та допомогу в разі порушення його прав або неправомірних дій з боку інших осіб.

1.3. Передумови та джерела виникнення міжнародної трудової міграції в епоху глобалізації

Беззаперечним є той факт, що глобалізація має глибокий вплив на міжнародні міграційні процеси. Проте, важливо акцентувати увагу на суперечливості вказаного процесу, оскільки багато міграційних криз, свідками яких став світ за останні десятиліття, мають коріння в глобалізації.

Вагомий внесок у вивчення питання передумов та джерел виникнення міжнародної трудової міграції в епоху глобалізації зробили провідні вітчизняні вчені: І.П. Ольшевська, Юськів Б.М., О.В. Кислицина, С.П. Калініна, Н.В. Блюк, К.В. Шиманська, К.Я. Новосад, О.Є. Кузьмін та інші, праці яких були присвячені аналізу актуальних проблем розвитку міжнародної трудової міграції в Європі в умовах глобального поступу.

Термін «глобалізація» увійшов до міжнародного політичного і наукового лексикону в 1960-х рр. Проте, на думку одного з ініціаторів розробки теорії глобалізації професора Пітсбургського університету (США) Роланда Робертсона, в академічних дослідженнях він набув значущості лише в середині 1980-х рр. Важко сказати, хто першим використав поняття «глобалізація». Найчастіше цей факт пов'язують з іменем Теодора Левіта, який ввів в обіг цей термін на початку 1980-х рр. [196]. Б.М. Юськів досліджує поняття глобалізації через багатоманіття його дискурсів, доходючи до висновку, що «глобалізація – це якісна стадія суспільного розвитку, яка представляє собою процес системного переходу функціонування соціуму від рівня переважно національного до транснаціонального шляхом створення і

посилення транснаціональних взаємозв'язків і взаємодії в ньому в усіх сферах життєдіяльності – політичній, економічній, соціальній, культурній, екологічній тощо» [174].

В рамках даного дослідження встановлюється зв'язок міжнародної трудової міграції та глобалізації, аналізуються особливості сучасної міграції, її рушійні сили і тенденції, механізми політичного впливу на міграційні процеси на національному і наднаціональному рівні. Особливу увагу зосереджено на європейському регіоні як одному з головних полюсів глобальної трудової міграції.

Міграція – це явище, яке своїм корінням сягає перших періодів історії. Бажання людей жити в кращих умовах і їх нескінченна цікавість призвели до географічного переміщення людей. Протягом окремих історичних періодів індивідуальні або масові людські рухи мали різні причини і все ще мають доволі динамічну структуру.

Долучаючись до думки І.М. Преображенської, яка визначила типізацію міграційних процесів за домінуючою роллю в процесі історичного розвитку людського суспільства, зупинимо свою увагу на основних історичних формах міграції:

- 1) розселення (первісне освоєння території, характерне для первіснообщинного ладу);
- 2) колонізація (військове або мирне захоплення земель, створення мігрантами нової культури, або її окремих елементів);
- 3) переселення (зміна постійного місця проживання, частіше за все – вимушена);
- 4) переміщення (територіальна рухливість населення: сезонні, маятникові, епізодичні міграції);
- 5) «глобалміграція» (найвища стадія мобільності людства, яка виникає в процесі глобалізації; людина не буде прив'язана до певної території; вільний рух населення; відсутність державних кордонів) [40].

В процесі дослідження маємо на меті зазначеній типізації міграційних процесів надати більш прикладного характеру, проаналізувавши світові міграційні процеси від найдавніших часів до сучасного світу, а також врахувати міграційні кризи, пов'язана з пандемією та військовими діями на території України.

Міграція значних мас населення ще з стародавніх часів стала відігравати роль важливого державотворчого чинника. Так, вже у III тисячолітті до н.е. у Межиріччі завдяки пов'язаній з військовими діями поступовій міграції значної кількості населення виникли перші державні утворення (протодержави Межиріччя, давньоєврейська державність).

Відомі цілі цивілізації, для яких міграція була єдиним можливим способом існування. З IX ст. до н.е. у Великому Євразійському степу поступово формується епоха різкої диференціації і взаємоізоляції степових племен – кочова цивілізація. Кожне плем'я трималося відокремлено від сусідів і перебувало з ними у стані перманентної війни. Врешті, війна поглинула всю активність суспільства і стала головною справою кочової спільноти. Війни кочовиків являли собою або нашествия, в якому брала участь уся кочова спільнота, або набіги, що здійснювалися тільки військовими загонами. Переважно військовим шляхом кочовики одержували від осілих сусідів необхідні продукти харчування і ремісничої праці [203, с.7]. Кочова цивілізація історично підтверджує той факт, що населення багатьох етносів схильне мігрувати переважно в межах території основного проживання, тобто в звичному середовищі.

Внаслідок міграційних процесів VIII-VI ст. до н.е., так званої «великої грецької колонізації», поглиблюється взаємодія європейської та азійської цивілізацій, активізуються торгові, культурні, політичні й інші зв'язки тогочасного Сходу і Заходу, що сприяло використанню і переосмисленню чужого державно-правового досвіду, пошуку власних більш раціоналістичних підходів до законотворення та політичного життя. Однією з найважливіших особливостей державотворчих процесів у цей період було те, що сам цей

процес внаслідок постійної міграції і переміщення племен йшов хвилеподібно, уривчасто. Також варто відмітити і той факт, що переміщення населення з одних місць до інших могло відбуватись або з ініціативи державних органів, які займаються переселенням, або стихійно, в індивідуальному порядку. Ці два види міграції, виникаючи в Стародавньому світі, перебувають в певній взаємозалежності та не втрачають актуальності і до сьогодні. Організовані міграції обумовлюються державними потребами, плануються відповідними органами і організаціями й забезпечуються економічними заходами. Індивідуальна міграція має в своїй основі суб'єктивне бажання, потребу самих переселенців у зміні місця проживання [203, с. 6].

В період великого переселення народів (II ст. н.е. – початок X ст.) під ударами варварів припинила існування Римська імперія. Внаслідок масових міграцій на початку VII ст. утворився ранньофеодальний європейський світ. З XIII ст. починається процес активного освоєння Азії та Європи монголо-татарами, утворюється Золота Орда.

В епоху великих географічних відкриттів (XV -XVII ст.) відбувається здійснення морських подорожей та дослідження Америки, Африки, Азії та Океанії. Це трансокеанська міграція призвела до відкриття нових земель, розширення торгових відносин та розвиток економіки країн походження та призначення. На міграційні процеси цього періоду активно впливали комерційні та стратегічні фактори, так як більшість європейських країн змагалися за колонізацію стратегічних регіонів та територій. У той же час, для вирішення проблеми нестачі робочої сили, виникає работоргівля. Через суттєву втрату людських ресурсів, які були примусово вивезені до Америки, африканський континент у своєму розвитку значно відставав від усього світу

Упродовж XVII – XIX ст. значні міграційні потоки проходили з ініціативи колоніальних країн, що традиційно приймали мігрантів. Епоха колонізації заслуговує на особливу увагу в контексті історичного розвитку світових міграцій, бо саме відтоді починає своє формування європейська міжнародна політика, яка й сьогодні вважається зразком збалансованої міграційної

дипломатії та економічної стабільності. Починаючи з XIX ст., після офіційної відміни рабства та початку етапу індустріалізації, спостерігається відносно вільна міграційна політика, в якій поєднувалися економічний лібералізм і становлення національних держав. З одного боку, головним обмеженням для вільної міграції був брак коштів на переїзд, з іншого – відсутність на той час документів державного зразка, що засвідчують особистість, громадянство та місце проживання, міграція з метою зміни місця проживання або працевлаштування практично не обмежувалася [40, с. 119].

Міграційні процеси другої половини XIX - початку XX століття набули глобальних ознак і увійшли в історію як перша масова хвиля міграції (1840–1930 рр.). Поштовхом до першої хвилі стали активні процеси глобалізації: зведення кордонів, поява нових видів транспорту та засобів комунікацій, надлишкові капітали, криза у промислово розвинутих країнах внаслідок перевиробництва, збільшення масштабів взаємопроникнення економічних зв'язків і капіталів між різними країнами та регіонами світу, а також утворення потужних промислових корпорацій і фінансових установ міжнародного та трансконтинентального характеру.

Саме в цей період цикли міграції зростають все більш інтегровано по всьому світу, а міграційні потоки все більш відокремлюються в регіональні системи Америки, Європи, Азії, Австралії, Індії, Африки, Росії та Сибіру. Ці регіони мали різні темпи економічного піднесення, політичні режими та рівень культурного розвитку. Аналізуючи трансокеанську міграцію другої половини XIX - початку XX століття долучаємось до її загальноприйнятої класифікації на три основні системи.

Перша трансатлантична система сформована міграційними потоками з Європи, Близького Сходу, Росії до Америки (кількісно становила близько 58 мільйонів осіб, 65 відсотків з яких виїхали до Сполучених Штатів Америки, інші - до Аргентини, Канади, Бразилії, Куби). Друга система - це рух мігрантів з Індії та півдня Китаю до Росії, Південно-Східної Азії та Австралії (складалася з понад 29 мільйонів індіанців, принаймні 19 мільйонів китайців і

близько 4,5 мільйонів європейців). Третю систему складають переважно мігранти з Росії та північного сходу Азії, які переселилися в широкі простори земель від Середньої Азії до Сибіру та Росії, що активно заохочували російський і китайський уряди (13 мільйонів росіян переїхали в Центральну Азію та Сибір, а близько 33 мільйонів китайців мігрувало до Маньчжурії та Сибіру) [203]. Зазначаємо, що все більш поширеним явищем стає тенденція ухилення, оскільки міграційні закони стали більш обмежувальними. Але навіть при потенційному рівні помилок від 10 до 20 відсотків ми все одно можемо орієнтуватися на кількісні показники міграційних потоків, щоб зрозуміти загальні тенденції та переконатися у глобальності цього явища.

Стосовно виникнення нелегальної міграції як суспільно-політичного явища, можемо констатувати, що вона в сучасному розумінні бере початок із припинення відкритої та необмеженої міграції через запровадження систематичного міграційного контролю, який був введений у роки Першої світової війни, події якої стали першопричинами для неконтрольованих міграцій великої кількості людей. Так, Закон про імміграцію 1917 року, також відомий як Закон про грамотність або як закон азіатської Barred зони, був прийнятий у Сполучених Штатах Америки і спрямований на обмеження імміграції шляхом введення тестів грамотності для іммігрантів, а також на заборону імміграції з Азіатсько - Тихоокеанської зони. Закон про імміграцію 1924 року, або Закон Джонсона-Ріда, або ще відомий як закон азіатського відчуження і національного походження, витіснив попередні нормативно – правові акти щодо мігрантів у США. Цим законом вводиться заборона всіх імміграцій з Азії та встановлюється загальна імміграційна квота для країн за межами Західної півкулі, зі зменшенням на 80% від попереднього рівня міграцій. Квоти для конкретних країн були засновані на рівні 2% від населення США з цієї країни. Метою закону було «збереження ідеалу американської однорідності». Пізніше аналогічна обмежувальна політика з'явилася і в інших міграційних країнах [203].

Загалом, у 20–30-і рр. XX ст. спостерігалася загальносвітова тенденція до запобігання нелегальній міграції як явищу. Таку тенденцію можна простежити через аналіз міжнародного нормотворення Ліги Націй того періоду щодо такої категорії мігрантів, як біженці. У 1938 році, після Евіанської конференції, за участю 32 країн було засновано Міжурядовий комітет у справах біженців, який зазначив, що вирішення проблем незаконних мігрантів і біженців має ґрунтуватися на підставі узгодження чинних національних імміграційних законів та практики із країнами походження мігрантів. Період між світовими війнами взагалі можна охарактеризувати насамперед як час удосконалення адміністративних процедур у сфері міжнародної міграції [12; 21; 178].

Друга світова війна стала своєрідним водорозділом у процесах глобальної світової міграції. У світовій політиці запроваджуються нові підходи до вирішення міграційних проблем. У 40–50-х рр. минулого століття, з розпадом колоніальної системи, нові незалежні держави розробляли національну політику в галузі економіки та народонаселення (зокрема, міграційну політику), яка відповідала б їхнім цілям і завданням, а не інтересам колоніальних метрополій. У цей час спостерігаємо тенденцію до лібералізації міграційної політики, яку запроваджують як реакцію на велику потребу в робочій силі для відбудови Європи. Декілька мільйонів осіб внаслідок війни із Центральної та Східної Європи перемістилися до Західної Європи, до країн, які приймали іммігрантів. У зв'язку із цим уряди тих держав, які були зацікавлені в інтенсивних міграційних потоках, відчували нагальну потребу розробити власні національні законодавства в даній сфері.

Європейський Союз є одним з основних центрів тяжіння робочої сили, саме тому був змушений будувати потужну міграційну політику, яка здатна вирішити політичні, економічні, правові та безпекові проблеми. Історично так склалось, що основою міграційної політики в ЄС є саме свобода переміщення, що є одним з основних принципів європейської інтеграції. Правові засади даного процесу прописані в договорі про Європейський Союз (ст.3), що

передбачає створення «простору свободи, безпеки і справедливості без внутрішніх кордонів, у якому забезпечується свобода пересування людей поряд з відповідними заходами по контролю за зовнішніми кордонами, надання притулку, імміграцією, а також по запобіганню й боротьбі зі злочинністю» [215; 217].

Аналізуючи європейські міграційні процеси другої половини XX – початку XXI століття, дослідники виділяють три основні періоди міграції [5], які нами були доповнені, враховуючи безапелечні міграційні кризи сучасного світу. Детальні соціально-трудова особливості регулювання європейських міграційних процесів другої половини XX – початку XXI століття представлені у Додатку 2.

Під час першого періоду (з 1950-х по 1974 рік) на міграційні потоки активно впливали відмінності в економічному розвитку між регіонами, що характеризуються доіндустріальними аграрними економіками, та країнами з високоіндустріальною економікою, як на міжнародному, так і на національному рівні. Після Другої світової війни Західна Європа економічно процвітала, що сприяло підвищенню рівня освіти, а можливості соціальної мобільності дозволили багатьом з них перейти до виконання офісно-адміністративних функцій. Місцеві робітники не могли заповнити вакансії, оскільки резерви робочої сили були обмежені. Крім того, місцеве населення вже не готове братися за шкідливу та погано оплачувану роботу в сільському господарстві, очищенні, будівництві та гірничій справі. Як результат, уряди Західної Європи почали набирати робочу силу в периферійних країнах. Основними країнами призначення були Бельгія, Франція, Німеччина, Люксембург, Нідерланди, Швеція та Швейцарія. Більшість мігрантів походять з Алжиру, Греції, Італії, Марокко, Португалії, Іспанії, Тунісу, Туреччини та Югославії [40]. Спочатку географічна близькість відігравала важливу роль у розвитку конкретних міграційних потоків. Однак європейські уряди поступово розширювали зони прийняття на роботу в країни за межами Європи. Зазначаємо, що в цей період міжнародна міграція, як правило,

сприймалася позитивно через економічні вигоди з точки зору як країн, що надсилають, так і країн, що приймають.

Другий період європейських міграційних процесів тривав з 1974 по кінець 1980 рр. і ознаменувався нафтовою кризою та активізацією міграційного контролю. Нафтова криза 1973–1974 років дала поштовх для економічної перебудови, різко зменшивши потребу в робочій силі. Політика, спрямована на контроль та зменшення міграції, проте, змінила, а не зупинила міграцію. Мігранти з неєвропейських країн, які підпадали під схеми набору робочої сили, все частіше осідали в країнах призначення. Багато мігрантів почали привозити свої сім'ї до Європи. Хоча уряди спочатку намагалися обмежити сімейну міграцію, але зрештою, возз'єднання родини трудових мігрантів вважалося основним правом, закріпленим у статті 19 Європейської соціальної хартії 1961 року [40].

Обмеження щодо в'їзду іноземців у Західну Європу також мало інший ефект. З середини 1980-х років міграційні потоки дедалі більше спрямовуються на південь Європи, особливо набираючи обертів у 90-х роках. Греція, Італія, Португалія та Іспанія здавна були країнами еміграції. Як результат, вони не розпоряджалися добре розробленим міграційним законодавством та системами в'їзного контролю. Крім того, у цих країнах спостерігалось економічне зростання та падіння народжуваності, що спричиняло дефіцит робочої сили. Доступні робочі місця часто були нерегулярними, характеризувалися несприятливими умовами праці та низькою оплатою праці, що робило їх непривабливими для місцевого населення. Таким чином, Південна Європа стала привабливим місцем для неєвропейських мігрантів, особливо вихідців з Північної Африки, Латинської Америки, Азії та Східної Європи.

Отже, після зміни напрямків міграційних потоків європейські країни все більше контролювали в'їзд іноземців, а міграція стала важливою темою національних політичних та громадських дебатів. Зростання рівня безробіття через економічну рецесію викликало ворожість, расизм та ксенофобію щодо

певних «видимих» груп мігрантів-резидентів. У кількох європейських країнах сталися жорстокі інциденти проти іноземців. Однак у цей період також зростає усвідомлення того, що населення іммігрантів тут залишиться. Як результат, з'явилася потреба в адекватній інтеграційній політиці, і така політика повільно почала розвиватися.

Третій період почався на початку 1990-х років і, на нашу думку, тривав до 2019 року, охоплюючи сучасні тенденції міграції до Європи та всередині неї. Скасування кордонів Маастрихтським договором 1992 р. значно полегшило рух в межах ЄС. У той же час, вступ до ЄС став прогресивно обмеженим через об'єднання європейського ринку, який запровадив жорсткий прикордонний контроль та візові правила. Під час цього періоду питання інтеграції стали центральним питанням політики Європейського Союзу. Багато європейських країн активізували спроби залучення висококваліфікованих або освічених трудових мігрантів. Більше того, міграція студентів з-за меж ЄС набуває все більшого значення в деяких частинах ЄС. Уряди окремих країн активно набирали студентів з метою включення «найкращих і найяскравіших» у свій внутрішній ринок праці після їх закінчення [216].

Окремо у цьому періоді окреслюємо 2014 – 2015 рр., коли європейський континент зіткнувся із новими викликами. По-перше, Російська Федерація розпочала неоголошену, за сучасним трактуванням «гібридну» війну проти України. Її супутниками спочатку стали біженці з окупованого Кримського півострова на материкову частину держави та з окупованих частин Донецької та Луганської областей – зони проведення АТО. По-друге, влітку 2015 р. вибухнула гуманітарна катастрофа – так звана «європейська міграційна криза», зумовлена масовим прибуттям біженців із охоплених війнами країн Африки та Близького Сходу. Загалом до Європи прибуло 1 321 560 біженців, з них 1 015 078 – Середземноморськими шляхами, що склало приблизно 97% від загальної кількості новоприбулих.

Отже, варто розмежовувати внутрішньоєвропейську мобільність європейських громадян та міграцію в межах та до ЄС громадян третіх країн, оскільки ці групи підпадають під дію різного законодавства. Внутрішньоєвропейська мобільність часто розглядається позитивно. Більше того, громадяни Європи мають право вільно пересуватися в межах ЄС без необхідності отримання візи, а отже, можуть зіткнутися з меншими інституційними бар'єрами в міграційних траєкторіях. Міграція в ЄС, навпаки, в значній мірі пов'язана з активними заходами обмеження доступу та прикордонного контролю. Оцінюючи третій період європейської міграції, зазначаємо: якщо на початку цього періоду переважну більшість мігрантів зручно було б класифікувати за категоріями «возз'єднання сім'ї», «міграція робочої сили» та «притулок», то наприкінці мотиви міграції стають все більш різноманітними, включаючи все більшу кількість молодих людей, які мігрують для здобуття вищої освіти [2; 3].

Наступним, четвертим, періодом в історії як європейської, так і міжнародної міграції, став спалах COVID-19, який принципово змінив спосіб управління людською мобільністю. Більшість країн вдаються до інструментів управління міграцією, таких як закриття кордонів, обмеження подорожей та заборони на притулок - спочатку з надією утримати COVID-19 від поширення до своїх країн, а згодом як частину більш широкого набору обмежень щодо мобільності розповсюдження. Глобальна пандемія змушує багато держав зазирнути всередину та переглянути свої взаємозв'язки та залежність від інших країн. У той час, коли країни перебувають у сильному економічному напруженні, і тенденція ставити національні інтереси на перше місце є ще більш вираженою, ніж зазвичай, міжнародна співпраця на вразливу тему, таку як міграція, лише ускладнюється. Але пандемія також пропонує світовому співтовариству шанс продемонструвати, як посилене багатостороннє взаємодія допомагає урядам вирішувати проблеми вдома [201]. З точки зору охорони здоров'я, вірус не розрізняє громадян та мігрантів, а наявність дворівневої системи для доступу до необхідної медичної допомоги під час

кризи здоров'я не сприяє нікому. Хоча подорожі стали суворо обмеженими, деяка міграція залишається критичною. Наприклад, забезпечення ланцюгів поставок, запобігання нестачі основних робочих мігрантів, медичних працівників, які працюють за кордоном, є важливою проблемою у багатьох країнах. Безпека та умови праці цих працівників повинні бути захищені, а держави мають визначити кращі практики в галузі мобільної робочої сили на всіх рівнях кваліфікації, що повинно стати основним критерієм для прийняття рішень як всередині країн, так і у межах міжнародного співробітництва [40, с.19].

Останній період історії європейських міграційних процесів, на відміну від попередніх, має чітку дату свого початку - 24 лютого 2022 року, коли Російська Федерація розпочала збройну агресію проти України, спричинивши одну з наймасштабніших міграційних криз ХХІ століття.

За словами Верховного комісара ООН у справах біженців (УВКБ ООН) Філіппо Гранді, нинішній відтік людей з України є найшвидше зростаючою кризою біженців у Європі з часів Другої світової війни.

27 лютого Єврокомісія оголосила, що всі країни ЄС будуть приймати українських біженців протягом трьох років без необхідності подавати заяву про надання притулку. Українці перетинають кордон через звичайні пункти пропуску внаслідок безвізового доступу до Шенгенської зони з 2017 року. Найбільший безпосередній вплив такого руху залишається на сусідніх з Україною країнах, коли більшість українців прибули до Польщі, а також Угорщини, Молдови, Румунії та Словаччини. Польща, яка наразі прийняла максимальну кількість українських біженців, перед конфліктом очікувала до одного мільйона біженців; ця кількість була досягнута 6 березня, через 11 днів конфлікту, і щодня збільшувалася. Потоки біженців, які в перші тижні війни, перетинали національні кордони автомобілями, автобусами та пішки, а також масштабний пасажирський рух на більшості пунктів пропуску, згідно з повідомленнями національних ЗМІ та неофіційними даними, спричинили

затримки до 72 годин на польсько-українському кордоні та 35 годин на словацько-українському кордоні [213].

Станом на 13 липня 2022 року УВКБ ООН зафіксувало 5 816 729 біженців з України по всій Європі, що становить близько 14 % населення України (за оцінками Євростату станом на 2021 рік).

Варто зазначити, що на відміну від випадку з близькосхідними мігрантами, які застрягли на білоруському кордоні з Польщею наприкінці 2021 року, або прибуття нелегальних мігрантів до Європи в 2015 році та незабаром після нього, уряди Європейського Союзу запропонували негайний захист і розміщення українським біженцям, які так чи інакше постраждали від конфлікту з росією. Юридичні та соціально – трудові умови перебування українців під час війни в різних країнах світу є перспективою подальших досліджень у даному напрямку, що є можливим через аналіз міграційних науково-правових тенденцій в Україні в розрізі міжнародного співробітництва та імплементації законодавства до світових стандартів.

Міграційні рухи були достатньо ефективними, щоб спровокувати переміщення існуючої робочої сили та капіталу залежно від розвитку кордонів, промислових революцій, географічної структури та технологій. Міграційна мобільність прискорилося в нашому глобалізованому світі через збільшення кількості транспортних і комунікаційних можливостей. Елементи, пов'язані з появою міграції, можуть мати як подібні (економічні, кліматичні, демографічні), так і абсолютно різні та специфічні для цього регіону (політичні, соціальні) причини.

Бідність є головною причиною багатьох соціально-економічних проблем, які провокують нерівність у доходах і поглиблюють ці проблеми. На жаль, існує лінійна залежність між рівнем доходу та здоров'ям. Для людей, які не можуть отримати достатній дохід, стає майже неможливим отримати медичні послуги, на які вони заслуговують. Слід зазначити, що такі проблеми, як відсутність достатньої кількості їжі, недоступність медичних послуг, недостатня заробітна плата, відсутність гарантій роботи та несправедливий

розподіл доходів, спричиняють міжнародні міграційні рухи. Міграція з соціально-економічних причин має серйозні наслідки. Ці ефекти безпосередньо впливають на економіку як країни походження, так і країни призначення. Наприклад, пропозиція працівників для цільової країни зростає, а заробітна плата з цієї причини знижується [45; 80; 159; 161].

Такі фактори, як порушення прав людини з політичних причин, переслідування, обмеження особистих свобод, нерівність, відсутність незалежності судової системи та військові перевороти, є основними причинами міграційних рухів. Але, на жаль, найбільш домінуючим актором політичних причин є війни. Війни, які викликають великі міграційні рухи, також є однією з головних причин вимушеної міграції з його безпековими, економічними, соціальними, політичними та культурними вимірами Війни є основною причиною масштабних міграційних переміщень, які найбільше впливають на світ. Міграція через війну здебільшого має форму вимушеної міграції, і більшість мігрантів приймаються як тимчасові шукачі притулку або умовні біженці. Така ситуація завдає великої економічної та соціальної шкоди як цільовій країні, так і транзитним країнам [40, с.19].

Середній вік населення з точки зору демографічних факторів; може негативно вплинути на роботу та можливість робочої сили. Високий рівень народжуваності та захворюваність на інфекційні захворювання також можуть спричинити міграцію. Також чітко простежується роль людського фактора, особливо ролі сімейно-побутових відносин, у прийнятті міграційних рішень. Міграція може бути вибором для людей з великою кількістю населення, які живуть разом у відносно невеликих будинках, ділячи обмежений простір. Наприклад, незважаючи на те, що втрата молодого населення є великою проблемою для країни походження, вона може мати перевагу з точки зору забезпечення робочою силою, необхідною для цільової країни.

Існує широкий спектр соціальних факторів, які викликають міграцію. Багато причин, таких як бажання людей бути зі своїми сім'ями чи родичами, які мігрували раніше, той факт, що цільова країна розмовляє тією самою

мовою, близькість в культурному та соціальному плані, бажання отримати кращу освіту та свобода віросповідання.

Зміна кліматичних умов, викликана глобальним потеплінням, впливає на природні фактори. Повені, пожежі, посухи, землетруси та подібні катастрофи такого типу та масштабу, з якими людство не стикалося раніше, створювали причини для міграції протягом всієї історії, але значне зростання спостерігається в останні 20 років. Міграція через природні причини відбувається особливо як внутрішня міграція та створює регіональні ефекти. Ці ефекти часто повертаються у вигляді безробіття та бідності [203].

Багаторічні зростаючі дані про міграцію та мобільність демонструють, що міграція значною мірою пов'язана з поширенням глобальних економічних, соціальних, політичних та технологічних перетворень. Мігранти внесли істотний соціокультурний, політичний та економічний внесок у країни походження і країни призначення, будучи важливими агентами змін. Результати включення в одну політичну сферу (наприклад, мова, освіта, ринок праці, возз'єднання сім'ї, політична участь та натуралізація), тісно взаємозалежні та впливають на інші сфери. Зважаючи на сучасну глобальну перспективу варто визнати, що явище міграції в контексті виклику для історичного розвитку світової системи впорядкування є доволі актуальним [178]. Отже, існує велика кількість передумов виникнення міжнародної міграції робочої сили. Вважаємо за доцільне класифікувати такі передумови за сферами життєдіяльності суспільства, в той же час сам термін «передумови» розглядаємо через мотиви та причини виникнення. Результати такої класифікації викладені в Додатку 3.

Узагальнення передумов виникнення трудової міграції на глобальному рівні дає можливість виокремити наступні особливості таких рухів:

- безпрецедентне зростання міжнародних міграційних потоків і формування «нації мігрантів»;
- географічне розширення міжнародних міграційних потоків за рахунок залучення до цих потоків практично кожної країни світу;

- якісні зміни в структурі міжнародних міграційних потоків відповідно до вимог глобалізації ринку праці;
- визначальна роль економічної міграції, насамперед трудової;
- достатнє зростання та структурна заплутаність нелегальної міграції;
- зростання масштабів і географічного розширення вимушеної міграції;
- зростання значення міжнародної міграції для демографічного розвитку світу, країн походження та призначення;
- подвійний характер міграційної політики на глобальному, регіональному та національному рівнях [67].

Переконані, що збройна агресія Російської Федерації проти України, як окрема передумова і джерело потоків руху населення, здійснює глобальний вплив на кожен вище вказаний напрям міграції.

Глобальними джерелами міжнародної трудової міграції дослідники вважають: розпад СРСР і поява на його місці окремих незалежних держав, важливі політичні та соціальні зміни у Східній Європі, розпад Югославії та тривалий конфлікт між сербами та албанцями, криза в Перській затоці, громадянські війни в країнах Африки, конфлікти в Афганістані, Іраку, Лівії та Сирії, – усі ці та інші події 1990-х і 2000-х років спричинили початок масштабних і часто неконтрольованих міжнародних міграційних потоків і зробили міжнародну міграцію одним із найважливіших глобальних явищ, які мали вплив на світову економіку і, відповідно, на глобалізацію [6; 12; 21; 30].

Таким чином, міжнародна трудова міграція в епоху глобалізації зумовлена рядом передумов та факторів. Основними з них є:

Економічні передумови. Глобалізація забезпечує збільшення конкуренції на світовому ринку, що призводить до підвищення рівня безробіття в окремих регіонах. Це стимулює робочу силу здійснювати трудову міграцію в країни з більш високим рівнем заробітної плати та більш сприятливими умовами праці.

Демографічні передумови. Зменшення кількості людей в робочому віці в ряді країн, особливо в розвинених країнах, викликає потребу в трудовій міграції, щоб заповнити вакансії на ринку праці.

Політичні передумови. Політичні кризи та конфлікти в окремих країнах, переслідування, війни та інші події можуть призводити до масової міграції населення в інші країни з метою пошуку безпеки та збереження життя.

Соціальні передумови. Різниця в рівні життя та рівні доходів між країнами може викликати потребу в трудовій міграції для забезпечення кращих умов життя для себе та своєї родини.

Джерелами виникнення міжнародної трудової міграції можуть бути різноманітні фактори, такі як:

Економічні фактори: це можуть бути економічні кризи та реформи, різниця в рівні життя та доходів між країнами, недостатність робочих місць, високий рівень безробіття в країні походження та більш високі заробітки в країнах-отримувачах.

Демографічні фактори: це можуть бути зменшення кількості людей в робочому віці, нерівномірний розподіл населення в країні, зміна демографічної структури населення. Політичні фактори: це можуть бути політичні кризи та конфлікти в країні походження, переслідування, війни та інші події, які призводять до масової міграції населення.

Соціальні фактори: це можуть бути різниця в рівні життя та доходів між країнами, обмежені можливості для розвитку освіти та кар'єри, незадовільні умови життя та праці.

Культурні фактори: це можуть бути відмінності в культурних традиціях та цінностях, які можуть призводити до культурного шоку при переїзді в іншу країну.

Всі ці фактори можуть впливати на рівень міжнародної трудової міграції, який залежить від різних чинників, таких як рівень розвитку країн, наявність законодавчих норм щодо міграції, наявність кваліфікованої робочої сили в країні призначення та ін.

Висновки до Розділу 1.

Дослідження історіографії проблеми трудової міграції, теоретико-методологічних та соціально-трудових особливостей регулювання трудової міграції в Україні, зокрема, положень існуючих міграційних теорій, основних понять та сутнісних характеристик, а також передумов та джерел виникнення міжнародної трудової міграції в епоху глобалізації дозволило сформулювати наступні висновки:

1. В ході теоретичного дослідження історіографії проблеми в контексті сучасних дисертаційних та монографічних наукових досліджень за останнє десятиріччя питання правового регулювання трудової міграції неодноразово потрапляло у поле зору різних вчених, які звертали увагу на такі аспекти, як: формування та вдосконалення термінологічної бази; різновекторні класифікації трудової міграції та прав мігрантів; особливості правового регулювання міграції в Україні, необхідність прийняття окремих нормативно-правових актів та врахування досвіду іноземних держав; створення ефективних міжнародних режимів в сфері міграційної політики; визначення загроз національній безпеці з точки зору масштабності міграційних потоків; запровадження в Україні окремих управлінських інституцій державного і регіонального рівнів. У більшості наукових праць, проблема правового регулювання міграції у соціально-трудовому аспекті розглядалось лише поверхнево або ж не досліджувалось взагалі, що загалом свідчить про низький рівень наукової розробки в означеному напрямку. Доходимо висновку, що незважаючи на численні публікації, які з'явилися в останні роки, в Україні поки що немає цілісної уяви про механізми регулювання трудової міграції, а особливо в період трансформації ринків праці. Додатковим індикатором, що посилює фокус дослідження є збройна агресія Російської Федерації проти України, оголошення воєнного стану та наявні у зв'язку з цим глобальні процеси як внутрішньої, так і зовнішньої міграції.

2. Аналіз основних понять та сутнісних характеристик трудової міграції як предмета соціально-трудового регулювання у співвідношенні з

особливостями трудової міграції з точки зору наукових досліджень вітчизняних вчених, а також міжнародної термінологічно-понятійної бази у порівнянні з аналогічним спектром дефініцій українського законодавства дає можливість підтвердити важливість уніфікації термінології в сфері міграції. Це дозволить значно зміцнити взаєморозуміння, сумісність статистики, покращити обмін інформацією та налагодити співробітництво з конкретних питань серед міграційних органів як всередині країни, так і на міжнародному рівні. Розроблено авторську класифікацію видів трудової міграції: у часі (короткострокова, середньострокова, довгострокова); у просторі (внутрішня, зовнішня, транзитна); за правовим статусом (врегульована, напівврегульована, неврегульована); за «факторами виштовхування» (добровільна, вимушена, примусова); за кваліфікацією трудових мігрантів (висококваліфікований працівник, ІТ-професіонал, працівник творчої професії, найманий працівник). Сформульовані авторські визначення окремих понять. Вимушена міграція – це міграційний процес, який передбачає переселення осіб через певні зовнішні фактори, такі як збройні конфлікти, масові прояви насильства, порушення основоположних прав людини, необхідних для її існування та розвитку, екологічні катастрофи, які становлять загрозу життю та здоров'ю людини. З огляду на ситуацію військового конфлікту в Україні і ситуацію масової міграційної хвилі населення в країні Європи на невизначений термін, запропоновано використання терміну «середньостроковий мігрант», встановлюючи часові рамки міграції від одного до трьох років. Встановлено основні компоненти правового статусу трудового мігранта.

3. Виокремлено наступні періоди розвитку світових міграційних процесів: Стародавні часи, які охоплюють виникнення перших державних утворень; кочова цивілізація IX ст. до н.е.; міграційні процеси VIII-VI ст. до н.е., так званої «великої грецької колонізації»»; період великого переселення народів (II ст. н.е. – початок X ст.); великі географічні відкриття (XV -XVII ст.); епоха колонізації XVII – XIX ст.; міграційні процеси другої половини XIX - початку

XX століття або «перша масова хвиля міграції» (1840–1930 рр.); Друга світова війна (1939-1945 рр.)

4. Детальний аналіз європейських міграційних процесів другої половини XX – початку XXI століття та дослідження історичних умов розвитку сучасного світу дозволили доповнити вже сформовані науковцями три періоди авторським баченням сучасних міграційних процесів: I період (з 1950-х по 1974 рік) - міграційні потоки активно рухаються під впливом відмінностей в економічному розвитку між регіонами; II період (з 1974 по кінець 1980 рр.) ознаменувався нафтовою кризою та активізацією міграційного контролю; III період (поч. 1990-х років до 2019 року) охоплює сучасні тенденції міграції до Європи та всередині неї, які обумовлені скасуванням кордонів і полегшенням руху в межах ЄС з одного боку, з іншого – обмеження вступу до ЄС через об'єднання європейського ринку сприяв посиленню прикордонного контролю та візових правил; IV період міграції (2019 р.-2022 р) – обумовлений спалахом COVID-19, який принципово змінив спосіб управління людською мобільністю; більшість країн вдаються до інструментів управління міграцією, таких як закриття кордонів, обмеження подорожей та заборони на притулок з метою утримання пандемії від поширення до своїх країн, а згодом як частину більш широкого набору обмежень щодо мобільності розповсюдження. V період історії європейських міграційних процесів, має чітку дату свого початку - 24 лютого 2022 року, коли Російська Федерація розпочала збройну агресію проти України, спричинивши одну з наймасштабніших міграційних криз XXI століття, яка характеризується масштабністю, непербачуваністю, стихійністю і яку можна буде ґрунтовно проаналізувати лише після її завершення.

5. В ході вивчення та теоретичного узагальнення передумов та джерел виникнення трудової міграції, сформульовано перелік питань, які є актуальними для даного дослідження. Для вирішення поставлених питань обрано теорію «push-pull» (фактори «виштовхування – тяжіння») Е.Лі, в рамках якої соціально-трудова особливості міграційних процесів розглядалися

в контексті їх історичного змісту у розрізі «факторів виштовхування» та «факторів притягування» через розуміння руху населення в політичному, правовому та соціально-економічному контексті. Сам термін «передумови» розглядаємо через мотиви та причини виникнення (економічні, соціальні, політичні, культурні, екологічні).

РОЗДІЛ 2. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В СУЧАСНИХ В УМОВАХ РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

2.1 Правові питання участі України у міжнародно-правовому регулюванні соціально-трудоного ринку праці

Як було встановлено у попередніх розділах, в основному, люди мігрують із причин, пов'язаних з роботою, сім'єю та навчанням, тобто значною мірою без принципових викликів ні мігрантам, ні країнам, куди вони потрапляють. На відміну від цього, інші люди залишають свої будинки та країни з ряду переконливих та часом трагічних причин, таких як військовий конфлікт, переслідування та катастрофи. Поточна глобальна оцінка міжнародних міграційних процесів в цілому та внутрішньої трудової міграції зокрема полягає в тому, що у 2019 році в світі було зареєстровано 272 мільйони міжнародних мігрантів, що становить 3,5 % населення планети. Для порівняння, з лютого 2022 року після збройної агресії Російської Федерації проти України за даними УВКБ ООН станом на 13 вересня 2022 року зафіксовано 7 283 716 біженців з України по всій Європі, що становить близько 18 % населення України (за оцінками Євростату станом на 2021 рік). Кількість людей, які виїхали з України з 24 лютого, оцінюється в 12 660 508 осіб. З травня кількість людей, які повертаються в Україну, зростає і станом на початок серпня становить приблизно 25 тисяч на день [159; 178; 197; 206; 216; 211].

Саме такі трагічні причини спричинили вибух міграційних рухів на початку 2022 року і стали серйозним викликом для міжнародного співтовариства у сфері правового регулювання, загострили необхідність узгодженості дій, створення відповідної нормативно-правової бази. Як слушно зауважив О.Д. Агеев, міжнародні стандарти є універсальною шкалою цінностей, з якою співвідносяться національні правові реалії, що визначають

певний рівень врегулювання фундаментальних прав і свобод особистості, обов'язків для всіх держав, створюють більш високий ступінь захисту особистості й убезпечують сферу її інтересів від безконтрольного втручання з боку держави [1]. Не зважаючи на пріоритетність міжнародних стандартів над національним законодавством, їх існування аж ніяк не зобов'язує держави до уніфікації національних законодавств, а сприяє створенню типових моделей, які використовуються державами для розробки власного правового поля.

Міжнародні правові стандарти складаються із сукупності відповідних принципів та норм, що насамперед встановлюють права та свободи людини в різноманітних сферах життєдіяльності; обов'язки держави із забезпечення та дотримання прав людини без будь-якої дискримінації як у мирний час, так і у період збройних конфліктів; загальні принципи природного права; відповідальність за злочинне порушення прав людини; напрями розвитку та розширення сфери прав людини; напрями посилення контрольного механізму за виконанням державами взятих на себе зобов'язань у сфері прав людини. Зважаючи на територіальне розташування України у центрі Європи, пріоритетність зовнішньополітичного курсу нашої держави на інтеграцію до Європейського Союзу на правах повноправного члена та на той факт, що ряд європейських країн є доволі популярними центрами міграції та мають досить багатий досвід використання праці мігрантів, вважаємо за необхідне спрямувати фокус дослідження на міжнародно-правові стандарти Європейського Союзу. Окремим напрямком варто виділити діяльність міжурядових організацій в сфері міграції.

Основним міжнародним стандартом щодо правового забезпечення прав та свобод людини, в тому числі і різних категорій мігрантів, є Загальна декларація прав людини (Universal Declaration of Human Rights) [37], яка була прийнята 10 грудня 1948 Генеральною Асамблеєю ООН. Декларація складається з 30 статей, що стали основою для наступних міжнародних договорів, регіональних документів із прав людини, національних конституцій тощо. Міжнародний законопроект з прав людини складається з Всесвітньої

декларації прав людини, Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права [75] і Міжнародного пакту про громадянські і політичні права [209] та двох факультативних протоколів до неї. Декларацію ратифікували більшість держав світу, в тому числі й Україна. Окрім глобального вираження загальнолюдських цінностей, документ містить універсальні права, які поширюються на мігрантів: право на життя, свободу та особисту недоторканність [37, ст.3]; право вільно пересуватися і обирати собі місце проживання в межах кожної держави, право на життя, свободу та особисту недоторканність [37, ст.13]; право залишати будь-яку країну, включаючи свою власну, і повертатися до своєї країни [37, ст.13]; право шукати притулку від переслідувань в інших країнах і користуватися ним [37, ст.14]; право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі й сприятливі умови праці та на захист від безробіття [37, ст.23]; право на соціальний і міжнародний порядок, за якого права і свободи можуть бути повністю реалізовані [37, ст.28].

Міжнародний пакт про громадянські та політичні права (International Covenant on Civil and Political Rights, 1976 р.) [209] переконливо стверджує наступне: кожен, хто законно перебуває на території держави, має право на вільне пересування та свободу вибору місця проживання в межах цієї території; кожен має право вільно залишати будь-яку країну, включаючи свою власну; ніхто не може бути свавільно позбавлений права в'їзду у свою країну [209, ст.12].

Ще одним основоположним документом у сфері захисту прав людини є Європейська конвенція з прав людини (ЄКПЛ, European Convention on Human Rights, 1950) [194]. Протокол № 4 до Конвенції гарантує, що кожен, хто законно перебуває на території будь-якої держави, в межах цієї території має право на свободу пересування і свободу вибору місця проживання [189, ст.2], кожен є вільним залишати будь-яку країну, включаючи свою власну. На здійснення цих прав не встановлюються жодні обмеження, крім тих, що передбачені законом і є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах національної або громадської безпеки, для забезпечення

громадського порядку, запобігання злочинам, для охорони здоров'я або моралі чи з метою захисту прав і свобод інших осіб. В Законі України «Про ратифікацію Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року» від 17.07.1997 № 475/97-ВР закріплені права, свободи і недопущення дискримінації за будь-якою ознакою - статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження. Конвенцією також заборонено використання примусової чи обов'язкової праці, за виключенням військової служби; служби, що вимагається у випадку надзвичайної ситуації або стихійного лиха; роботи чи служби, яка є частиною звичайних громадянських обов'язків.

Конвенція проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або принижуючих гідність видів поводження та покарання (Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment, 1987 р.) [186] стверджує те, що кожна держава-учасниця вживає ефективних законодавчих, адміністративних, судових чи інших заходів для запобігання актам тортур на будь-якій території під її юрисдикцією [185, ст.2] і жодна держава-учасниця не повинна висилати, повертати («refouler») або видавати особу іншій державі, якщо є вагомі підстави вважати, що їй загрожуватиме катування [185, ст.3]. Зазначаємо, що ратифікація цього документу в Україні відбулася згідно з Указом Президії Верховної Ради Української РСР № 3484-XI від 26.01.1987, але особливої актуальності набуває саме зараз, коли Україна опинилася в умовах збройного конфлікту і положення Конвенції стануть суттєвим підґрунтям для формування доказової бази щодо подальшого звернення до ЄСПЛ проти росії.

Конвенція про статус біженців (Convention Relating to the Status of Refugees, 1948 р.) [188] була визнана і ратифікована Законом України «Про приєднання України до Конвенції про статус біженців та Протоколу щодо статусу біженців» від 10.01.2002 № 2942-III. Згідно з Конвенцією, Договірні Держави надають біженцям, які законно перебувають на їхній території, такий самий режим, який надається громадянам щодо таких питань: винагорода,

години роботи, понаднормові заходи, оплачувані відпустки, мінімальний вік прийому на роботу, навчання, праця жінок і праця молоді, соціальне забезпечення тощо [187, ст.24]. Також кожна Договірна Держава надає біженцям, які законно перебувають на її території, право вибирати місце проживання та вільно пересуватися в межах своєї території відповідно до будь-яких правил, що застосовуються до іноземців за тих самих обставин [187, ст.26]. Важливою нормою є те, що жодна Договірна Держава не може видворяти або повертати біженця будь-яким способом до кордонів територій, де його життя або свобода будуть під загрозою через його расу, релігію, національність, належність до певної соціальної групи або політичної думки [187, ст.33]. Наголошуємо на доречності Конвенції в сучасному контексті прав людини, яка в умовах триваючих війн, конфліктів, переслідувань і рекордних рівнів переміщення населення є інструментом захисту права на життя біженців.

Женевська конвенція про захист цивільного населення під час війни (Geneva Convention relative to the Protection of Civilian Persons in Time of War, 1950 р.) [185] для України набирає чинності з 03.01.1955 р. з ідентифікатором 995_154. Цей документ складається із чотирьох взаємопов'язаних договорів, які містять обмеження стосовно жорстокості під час збройних конфліктів: Конвенція про поліпшення долі поранених і хворих у регулярних арміях; Конвенція про поліпшення долі поранених, хворих і осіб, що потерпіли в корабельних аваріях, зі складу збройних сил на морі; Конвенція про поводження з військовополоненими та Конвенція про захист цивільного населення під час війни. До Женевських конвенцій також є два Додаткові Протоколи, що стосуються захисту жертв міжнародних збройних конфліктів та захисту жертв збройних конфліктів міжнародного характеру. Щодо правового регулювання міграції у Конвенції зазначено наступне: усі особи, які мають бажання залишити територію на початку або під час конфлікту мають на це право, якщо їх виїзд не суперечить національним інтересам держави; заяви таких осіб про виїзд розглядаються відповідно до встановлених

процедур і рішення повинні бути прийняті якомога швидше [185, ст.35]; переміщені особи зберігають за собою наступні права: можливість отримання індивідуальної або колективної допомоги, медичне обслуговування, якщо того вимагає стан їх здоров'я; право на свободу віросповідання; право знайти оплачувану роботу; право отримувати допомогу від країни походження [185, ст.37]; за переміщеними особами, які працюють, зберігаються ті самі умови праці та ті самі гарантії, що й за національними працівниками, зокрема щодо заробітної плати, робочого часу, одягу та обладнання, попереднього навчання та компенсації за нещасні випадки і професійні захворювання [185, ст.40]; індивідуальні або масові примусові переміщення, а також депортації осіб, які перебувають під захистом, з окупованої території до території держави-окупанта або будь-якої іншої країни, заборонені, незалежно від їхнього мотиву, окрім випадків часткової евакуації з певної території, якщо під загрозою є безпека населення або цього вимагають інші військові причини [185, ст.49] тощо. Зазначаємо, що президент РФ в. путін підписав закон, згідно з яким росія фактично вийшла з Женевської конвенції про захист цивільного населення під час міжнародних збройних конфліктів і стала непідсудною ООН.

Керівні принципи з питання переміщених осіб всередині країни (Guiding Principles on Internal Displacement, 1998) [196] були ратифіковані Україною 17.04.1998 р. Уряд України підтримав Керівні принципи на Всесвітньому Саміті 2005 року, за допомогою Рекомендації, прийнятої Комітетом Міністрів Ради Європи, через надання згоди щодо рішень, прийнятих Організацією з безпеки і співробітництва в Європі (ОБСЄ), а також підтвердив застосовність Керівних принципів до поточної кризи переміщення в Україні [139]. Вважаємо за необхідне розглядати Керівні принципи ООН з питання переміщених осіб всередині країни як уніфікований документ, що містить близько 30 стандартів та узагальнює наявні в міжнародному праві засади та керівні принципи у сфері захисту прав переміщених осіб, деталізує права, гарантії захисту та допомоги під час переміщення. Незважаючи на те, що Керівні принципи не є

обов'язковим юридичним документом, він набув значного авторитету з моменту прийняття та рекомендований Радою Європи своїм членам керуватися вказаним актом при розробленні національного законодавства та в правозастосовній практиці у цій сфері. Структурно Керівні принципи побудовані навколо фаз переміщення та стосуються захисту від вимушеного переміщення (п. 5-9), захисту під час переміщення (п. 10-23), системи гуманітарної допомоги (п. 24-27) і захисту під час повернення, місцевої інтеграції як в регіони, звідки були переміщені особи, так і переселення в інші частини країни (п. 28-30) [196]. Також в Керівних принципах зазначається, що переміщені особи мають право без будь-якої дискримінації користуватися тими ж самими правами і свободами, що гарантовані нормативно-правовими актами внутрішнього та міжнародного законодавства на рівні з іншими громадянами країни перебування. У Принципах зазначається, що ВПО чи зовнішні мігранти не повинні зазнавати дискримінації з будь-яких причин, включаючи причини переміщення, расу, стать, мову, релігію, етнічну та соціальну приналежність або інших факторів.

Варто зазначити, що Принципи охоплюють увесь спектр питань, відповідно до яких може здійснюватися оцінка розвитку тієї чи іншої країни у покращенні становища ВПО у наступних напрямках: розробка ефективної національної політики щодо правового регулювання внутрішньої міграції; запобігання нелегальному переміщенню та мінімізація його негативних наслідків; підвищення обізнаності населення щодо проблеми в загальнонаціональних масштабах; збір статистичних даних щодо кількості та становища ВПО; організація різноманітних правопросвітницьких заходів, в рамках яких відбувається навчання щодо прав ВПО; створення дієвих юридичних механізмів захисту прав ВПО; створення інституцій, які б відповідали за вирішення проблем ВПО правового, економічного, соціального характеру; заохочення національних правозахисних організацій до залучення ВПО у їхню роботу; забезпечення участі ВПО у прийнятті рішень; підтримка системного вирішення проблем ВПО; залучення достатніх ресурсів для

вирішення проблем; співпраця з міжнародними інституціями, якщо національних ресурсів недостатньо [196].

Принципи підтверджують той факт, що органи державної влади несуть основну відповідальність за забезпечення дотримання основних прав і свобод внутрішніх мігрантів, включаючи права на продукти харчування, житло, безпеку, честь і гідність, забезпечуючи вільний доступ до інших прав. В разі неможливості надання допомоги і захисту внутрішньо переміщеним особам державні органи влади повинні прийняти допомогу міжнародного співтовариства. Внутрішньо переміщені особи мають беззаперечне право шукати притулку в іншій країні.

В останні роки відбулися суттєві зміни в глобальному управлінні міграцією. У вересні 2016 року Генеральною Асамблеєю ООН за участі 193 держав-членів ООН було ухвалено рішення про утворення Нью-Йоркської декларації щодо біженців та мігрантів. Нью-Йоркська декларація щодо біженців та мігрантів також запустила окремий переговорний процес щодо Глобального договору про безпечну, впорядковану та регулярну міграцію (The Pact on Migration and Asylum, GCM), який був прийнятий на міждержавній конференції з питань міжнародної міграції 10 грудня 2018 року в Марокко. Хоча вони не мають юридичної сили, два глобальні договори представляють майже універсальний консенсус з питань, що потребують стійкого міжнародного співробітництва та зобов'язання [140; 205].

Приймаючи Нью-Йоркську декларацію щодо біженців та мігрантів, 193 держави-члени ООН визнали необхідність комплексного підходу до мобільності людей та посиленої співпраці на глобальному рівні. Нью-Йоркська декларація закликає держави-члени захищати безпеку, гідність, права людини та основні свободи всіх мігрантів, незалежно від їх міграційного статусу, та у будь-який час; підтримувати країни, що рятують та приймають велику кількість біженців та мігрантів; інтегрувати мігрантів з урахуванням їх потреб та можливостей, а також можливостей громад, що приймають в рамках та плануванні гуманітарної допомоги і допомоги на розвиток; боротися з

ксерофобією, расизмом та дискримінацією щодо всіх мігрантів; розробити за допомогою державного процесу базові принципи та добровільні настанови щодо поводження з мігрантами у вразливих ситуаціях; посилити глобальне управління міграцією, в тому числі шляхом включення МОМ у сім'ю ООН та шляхом розробки Глобального договору про безпечну, упорядковану та регулярну міграцію [141].

Глобальний договір про безпечну, впорядковану та регулярну міграцію (GCM) є першим переговорним документом, підготовленим під егідою ООН, який охоплює всі аспекти міжнародної міграції цілісно та всебічно. Договір є першою міжурядовою домовленістю про посилення співпраці щодо міжнародної міграції, підтверджуючи існуючі принципи та обов'язки, засновані на міжнародному праві. Цей документ визначає 23 цілі, кожна з яких включає певне зобов'язання та цілий ряд дій, за допомогою яких можна досягти певних результатів. Зобов'язання стосуються широкого кола питань, серед яких мінімізація механізмів, які змушують людей рухатися, покращення шляхів регулярної міграції, боротьбу з торгівлею людьми [141]. Глобальний договір призначений для підтримки міжнародної співпраці в галузі управління міжнародною міграцією; забезпечення вичерпного переліку варіантів політики для вирішення деяких найбільш актуальних питань міжнародної міграції; посилення власних зобов'язань за міжнародним законодавством; зобов'язання поважати, захищати та забезпечувати права всіх мігрантів, незалежно від їх статусу.

Важливим етапом формування новітньої міграційної політики стало 23 вересня 2020 року, коли Європейська Комісія представила свою довгоочікувану реформу Спільної європейської системи притулку, яка передбачає більш гуманний підхід до загальної політики надання притулку. 23 вересня 2020 року Європейською Комісією було представлено Новий Пакт про міграцію та притулок [205], що складається з 12 документів, у тому числі кількох законодавчих пропозицій, які ще будуть узгоджуватися. Цей довгоочікуваний пакт має на меті розблокувати глухий кут у реформі правил

притулку ЄС шляхом встановлення балансу між різними можливостями держав-членів ЄС. У ньому пропонується нова європейська система управління міграцією з новим «сильним механізмом солідарності», що дозволяє краще розподіляти біженців та шукачів притулку в Європейському Союзі та ефективно врегульовувати їх діяльність. Новий пакт про міграцію та притулок передбачає: надійне та справедливе управління зовнішніми кордонами, включаючи перевірку особи, її здоров'я та безпеки; справедливі та ефективні правила надання притулку, впорядкування процедур щодо надання притулку та механізму повернення в країну проживання; новий механізм солідарності для ситуацій пошуку та порятунку, тиску та кризи; ефективна політика повернення та узгоджений підхід країн Європейського Союзу до повернення; взаємовигідне партнерство з ключовими третіми країнами походження та транзиту; розробка стійких правових шляхів для тих, хто потребує захисту; підтримка ефективної політики інтеграції [141].

Важливо зазначити неоднозначність реакції міжнародного співтовариства на прийняття Нового пакту про міграцію та притулок: з одного боку його сприймають як позитивний крок для допомоги країнам ЄС, що першими приймають мігрантів, тоді як інші висловлюють занепокоєння щодо можливості виникнення гуманітарної катастрофи та з приводу обмеження основних прав людини для тих, хто шукає захисту, адже нова європейська солідарність певним чином означає основу для полегшення та виправдання незаконного повернення, перешкоджання доступу до системи притулку ЄС. В будь-якому разі європейські міграційні проблеми виходять далеко за межі Європи і, незважаючи на важливість внутрішньої реалізації запропонованих новацій, реальні зміни мають бути зроблені там, де виникають причини для міграцій. Результати прийняття цього історичного документу будуть залежати від фактично вжитих механізмів, які можуть посилити європейську систему захисту мігрантів або навпаки, призведуть до подальшого погіршення ситуації для вразливих груп населення.

Окремо слід вказати на ставлення України до цього, безумовно, епохального документу. Наша держава поки не приєднуватиметься до цієї угоди, про що сказано у спільній заяві МЗС і Державної міграційної служби України з причини збройної агресії з боку Російської Федерації та наявності значної кількості внутрішніх та зовнішніх мігрантів. У заяві української сторони наголошено на його важливості, оскільки в основу документа покладені важливі положення, спрямовані на розкриття позитивного потенціалу міграції, удосконалення управління нею на всіх рівнях, а також сприяння досягненню добробуту мігрантів та жителів країн походження, транзиту і призначення [36]. Делегація України брала послідовну участь у переговорах та докладає усіх можливих зусиль для приєднання до Глобальної угоди про безпечну, впорядковану та законну міграцію на іншому етапі за сприятливих умов [140].

Вважаємо необхідним окремо окреслити міжнародну систему захисту прав дітей-мігрантів, як особливо вразливу категорію населення. Виняткової уваги в цьому напрямку заслуговує Конвенція про права дитини (Convention on the Rights of the Child, 1989 р.) [187], яка забезпечує гарантовані права для дітей-мігрантів, а саме: держави-учасниці поважають право дитини та її батьків залишати будь-яку країну, включаючи свою власну, і в'їжджати у свою країну [187, ст.10]; держави-учасниці вживають заходів для боротьби з незаконним переміщенням і поверненням дітей за кордон [187, ст.11]; держави-учасниці вживають відповідних заходів для забезпечення того, щоб дитина, яка шукає статусу біженця або яка вважається біженцем отримувати належний захист і гуманітарну допомогу для здійснення відповідних прав [187, ст.22]. Слід відзначити, що Конвенція ООН про права дитини була ратифікована Україною ще 27 лютого 1991 року і набула чинності 27 вересня 1991 року.

У 2019 році в контексті захисту прав дітей було ухвалено Рекомендацію Ради Європи «Про дієву опіку для дітей без супроводу дорослих та дітей, розлучених із сім'єю, у контексті міграції», в якій підтверджується

необхідність прийняття комплексних і дружніх до дітей заходів у відкритих центрах розміщення з метою забезпечення захисту і надання допомоги дітям без супроводу дорослих та дітей, розлучених із сім'єю в процесі міграції. В рекомендаціях також йдеться про прийняття комплексних заходів, які дозволяють назначеним опікунам без зволікання проходити належну перевірку, отримати кваліфікацію та підтримку з метою захисту прав дитини та забезпечення її інтересів [135].

В наслідок повномасштабного російського вторгнення в Україну, захист прав дітей, які вимушено покинули Україну, має першорядне значення. За даними ЮНІСЕФ, наприкінці березня 2022 року у зв'язку зі збройною агресією два мільйони дітей-біженців втекли від війни в Україні та перетнули кордон у безпечні місця. З іншого боку, 2,5 мільйона дітей були внутрішньо переміщеними особами. Таким чином, сьогодні 60% дітей в Україні вимушені залишити свої домівки. Саме тому забезпечення гарантій та захист прав дітей в кризових ситуаціях стало одним із пріоритетів для обговорення на Конференції високого рівня в Римі 7 квітня 2022 року, де відбулося ухвалення нового міжнародного документу - Стратегії Ради Європи щодо прав дитини на 2022-2027 роки (Council of Europe Strategy for the Rights of the Child (2022-2027): «Children's Rights in Action: from continuous implementation to joint innovation» [190]. Стратегія була розроблена в рамках широкого консультативного процесу за участю національних урядів, міжнародних організацій, організацій громадянського суспільства і, що не менш важливо, 220 дітей з 10 держав-членів. На конференції відбувся виступ Міністра соціальної політики України Марини Лазебної, яка закликала міжнародне співтовариство зупинити збройну агресію Російської Федерації і захистити українських дітей.

Метою Стратегії стало забезпечення гарантій та захист прав дітей у кризових та надзвичайних ситуаціях, серед яких - зміни клімату, пандемія COVID-19 та російська агресія проти України. Стратегія визначає шість стратегічних цілей: свобода від насильства для всіх дітей; рівні можливості та

соціальне включення для всіх дітей; доступність технологій для всіх дітей та їх безпечне використання; дружнє до дитини правосуддя; надання права висловлюватися кожній дитині; права дітей у кризових та надзвичайних ситуаціях. Зазначимо, що для України в рамках зазначеної Стратегії першочерговим завданням є захист дітей від насилля, збереження емоційного і психологічного здоров'я, забезпечення безпеки, зокрема і під час роботи, та недопущення трудової експлуатації [190].

Підсумовуючи, зазначаємо, що наданий нами перелік міжнародних стандартів не є вичерпним. Єдиним об'єднуючим фактором для вказаних документів є те, що вони зобов'язують міжнародне співтовариство розширити та посилити доступ кожної людини до своїх основних прав, включаючи мігрантів. Крім того, вони надають додаткові принципи та контрольні положення, які допомагають державам застосовувати норми національного законодавства.

Окремий фокус дослідження спрямовуємо на основні засади міжнародного захисту прав трудових мігрантів, адже проблема трудової міграції, як ми зазначали вище, має глобальний характер, і з метою управління нею існує ґрунтовна нормативно-правова база.

Міжнародна Конвенція ООН «Про захист прав усіх працівників-мігрантів та членів їх сімей» (The International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families) [198], яка була підписана 18 грудня 1990 року і набула чинності 1 липня 2003 року, є всеосяжним міжнародним договором, спрямованим на захист прав трудових мігрантів. Він відкриває нову сторінку в історії визначення прав трудових мігрантів, підкреслює зв'язок між трудовою міграцією та правами людини забезпечує механізм захисту та поваги цих прав. Він включає в себе результати більш ніж 30-річних дискусій, включаючи дослідження ООН з прав людини, висновки та рекомендації нарад експертів, а також дебати та резолюції в ООН щодо трудових мігрантів. Як і всі інші міжнародні документи з прав людини, Конвенція передбачає гарантування однакового ставлення і забезпечення

однакових умов праці для мігрантів та громадян країн (запобігання важким умовам життя і праці, фізичному насильству); гарантування прав мігрантів на свободу думки, вираження поглядів та релігії; забезпечення мігрантам права на юридичну рівність, доступу до інформації, освітніх і соціальних послуг; приймати участь у профспілках і підтримувати зв'язок з рідними в країні походження, повернення до країни походження в разі необхідності та інші права [198]. На жаль, з боку України Конвенція «Про захист прав усіх працівників-мігрантів і членів їх сімей» була підписана, але не була ратифікована, так як на момент підписання держава не була у змозі гарантувати дотримання усіх вимог Конвенції повною мірою. Така ситуація ускладнює регулювання міжнародної трудової міграції, оскільки унеможливорює використання норм і правил міжнародного права в Україні.

Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів (European Convention on the Legal Status of Migrant Workers (ETS No. 093) [194] стосується основних аспектів правового становища трудових мігрантів, зокрема найму, медичних оглядів, професійних тестів, подорожей, дозволів на проживання, дозволів на роботу, возз'єднання сімей, умов праці, переказу заощаджень та соціального забезпечення, соціальної та медичної допомоги, закінчення трудового договору, звільнення та поновлення на роботі.

Конвенція Міжнародної Організації Праці «Про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення» № 143 (International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, 1975) [198] була ратифікована в Україні і набрала чинності 09.12.1978 р. У даному нормативно-правовому акті, окрім проголошення того, що трудові мігранти є рівними у своїх можливостях з іншими працівниками, закріплено ряд важливих положень стосовно обов'язків держав-учасниць Конвенції в частині управління процесами міждержавного пересування трудящих, контролю за законністю даних процесів. Конвенція має на меті мінімізувати існування незаконної або таємної міграції робочої сили, створити нормативне підґрунтя

для боротьби зі зловживаннями у сфері трудової міграції [198]. У документі, зокрема, передбачено, що у національних законодавствах держав-учасниць мають бути передбачені заходи для ефективного виявлення незаконної зайнятості працівників-мігрантів та для визначення застосування адміністративного, цивільного, кримінального покарання, включаючи тюремне ув'язнення, за незаконне використання праці працівників-мігрантів, за організацію міграції трудящих з метою одержання роботи, яка визначається як пов'язана зі зловживаннями, згаданими в статті 2 цієї Конвенції, будь-то свідоме надання допомоги такій міграції, чи ні [198]. Згідно з вказаним документом держава повинна протидіяти незаконно найнятим працівникам-мігрантам на її території, виявляти міграційний рух трудящих, які шукають роботу і перебувають в умовах, які суперечать національному законодавству або міжнародним угодам та незаконному міграційному руху або найму мігрантів.

Конвенція про службу зайнятості (Employment Service Convention, 1948 (No. 88) [193] встановлює особливості діяльності служби зайнятості, яка повинна бути організована таким чином, щоб забезпечити ефективний найм і працевлаштування, а саме: допомагати працівникам знайти роботу та допомагати роботодавцям знайти відповідних працівників, враховуючи професійну кваліфікацію, досвід, бажання, фізичні та професійні здібності; збір інформації про вакансії; сприяння професійній мобільності з метою адаптації пропозиції робочої сили до можливостей працевлаштування в різних професіях, та географічній мобільності з метою сприяння переміщенню працівників у райони з відповідними можливостями працевлаштування;

Конвенція про мінімальні стандарти соціального забезпечення (The ILO Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102) та Конвенція про рівне ставлення (соціальне забезпечення) (C118 Equality of Treatment (Social Security) Convention, 1962) встановлюють узгоджені в усьому світі мінімальні стандарти для всіх галузей соціального забезпечення, в тому числі

медичної допомоги, допомоги по хворобі, безробіттю, у разі нещасного випадку на виробництві, по вагітності та пологах, інвалідності.

Конвенція про домашніх працівників (Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189) [191] визначає терміни «домашня праця», яка означає роботу, яка виконується в домогосподарстві чи домогосподарствах, та «домашній працівник» як будь-яку особу, зайняту домашньою роботою в рамках трудових відносин; зобов'язує кожну державу-члена вживати заходів для забезпечення справедливих умов найму, а також гідні умови праці; застерігає щодо роботи, яку виконують домашні працівники віком до 18 років і старше мінімального віку працевлаштування, не позбавляла їх обов'язкової освіти або не перешкоджала можливості брати участь у подальшій освіті чи професійному навчанні. Важливою нормою вказаної Конвенції вважаємо встановлення вимог для інформативного забезпечення умов праці належним, перевіреним і зрозумілим способом, через письмові контракти відповідно до національних законів, правил або колективних договорів, які мають містити наступні дані: назва та адреса роботодавця та працівника; адресу звичайного робочого місця або робочих місць; дата початку та, якщо контракт укладено на певний період часу, його тривалість; вид роботи, яка буде виконана; винагорода, метод розрахунку та періодичність виплат; нормальний робочий час; оплачувана щорічна відпустка, щоденний і щотижневий відпочинок; забезпечення харчуванням і проживанням, якщо це передбачено; умови, що стосуються припинення трудових відносин, включно з будь-яким періодом попередження домашнім працівником або роботодавцем [191].

В межах дослідження варто відмітити План дій Ради Європи щодо захисту вразливих осіб у контексті міграції та притулку в Європі (2021-2025) (Council of Europe Action Plan on Protecting Vulnerable Persons in the Context of Migration and Asylum in Europe (2021-2025) [189], затверджений 5 травня 2021 року Радою Європи. Європейський суд з прав людини, а також керівні комітети та моніторингові органи Ради Європи підкреслили необхідність особливого захисту, який держави повинні надавати вразливим особам у

контексті надання притулку та міграції. У новому плані дій «уразливі особи в контексті міграції та притулку» - це особи, які мають особливі потреби після індивідуальної оцінки їхньої ситуації та мають право вимагати від держав зобов'язання забезпечити особливий захист і допомогу. Також пропонується цільовий пакет допомоги для держав-членів Ради Європи для підвищення їхньої спроможності виявляти та усувати вразливі місця під час процедур надання притулку та міграції, пов'язаних із належними умовами прийому, доступом до інформації, правової допомоги та правосуддя. [189].

Існують і інші міжнародні стандарти, які присвячені специфічним правам і свободам для спеціальних груп населення, спрямовані на запобігання їх дискримінації. Деякі із цих документів відносяться до мігрантів або містять специфічні рекомендації щодо них, серед яких Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації (International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, 1965), Конвенція проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження чи покарання (Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment, 1984), Конвенція про права людей з інвалідністю (Convention on the Rights of Persons with Disabilities, 2006), Міжнародна конвенція про захист усіх осіб від насильницьких зникнень (International Convention for the Protection of All Persons from Enforced Disappearance, 2010), Рекомендація Ради Європи про захист прав мігрантів, біженців та жінок і дівчат, які шукають притулку (Recommendation CM/Rec(2022)17 of the Committee of Ministers to member States on protecting the rights of migrant, refugee and asylum-seeking women and girls, 2022) тощо.

Дані документи створюють правову базу по регулюванню зовнішньої міграції, забезпеченню прав трудових мігрантів і членів їх сімей, а також задають напрямок проведенню міграційної політики держав, якими було ратифіковано конвенції. Таким чином, міжнародно-правове регулювання міграції допомагає визначити пріоритетні завдання держави щодо

міжнародної міграції робочої сили і сформувавши погляд на регулювання ринкових процесів, пов'язаних з цим явищем.

Сутність та закономірності міжнародної трудової міграції, проблеми та перспективи її розвитку активно досліджуються в усьому світі. Основними «постачальниками» поточних статистичних даних та центрами формування узагальнених тенденцій у сфері міграції є наступні організації: Міжнародна організація праці (МОП), Верховний комісар у справах біженців (УВКБ ООН), Департамент економічних та соціальних питань ООН (ООН DESA), Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), Світовий банк, Центр моніторингу внутрішніх переміщень (IDMC) та Міжнародна організація з міграції (ІОМ). Найвпливовішими інституціями у сфері правового регулювання міграційних процесів є МОП, діяльність якої фокусується на правах працівників, включаючи трудових мігрантів. Політика Світового Банку сконцентрована на грошових переказах і має на меті зменшення витрат на їх пересилку. Комісія ООН по справах біженців, яка найактивніше співпрацює з урядами іноземних країн, має на меті подолання наслідків міграційних криз, так само як МОМ, яка проводить важливу аналітично-дискусійну роботу з питань міграції. Також функціонують численні національні та міжнародні дослідницькі центри, серед яких Інститут з вивчення міжнародної міграції (Institute for the Study of International Migration), Інститут міграційної політики (Migration Policy Institute), Центр досліджень біженців (Centre for refugee studies, CRS), Центр міграційних досліджень (The Centre of Migration Research, CMR), Європейський дослідний центр з питань міграції та етнічних відносин (European Research Centre on Migration and Ethnic Relations, ERCOMER), Центр дослідження біженців (Refugee Studies Centre), Інститут з питань міграції та етнічних досліджень (Institute for Migration and Ethnic Studies, IME), Центр з вивчення імміграції (Centre for Immigration Studies), Інститут міграційних досліджень і міжкультурних досліджень (Institute for Migration Research and Intercultural Studies), Центр міграційних досліджень в НьюЙорку (Centre for Migration

Studies New York (CMS), KAPIM-CXID – Консорціум прикладних досліджень з міжнародної міграції (CARIM East - Consortium for Applied Research on International Migration), Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи Національної академії наук України.

Окремо варто акцентувати увагу на функціонуванні Міжнародної організації з міграції (МОМ), в рамках співпраці з якою Україна у 1996 році отримала статус країни-спостерігача. У 1999 р. Кабінет Міністрів підписав «Угоду між Кабінетом Міністрів України та Міжнародною організацією з міграції щодо статусу Міжнародної організації з міграції в Україні та співробітництва у сфері міграції» в м. Женеві. Угоду було ратифіковано у 2000 році Верховною Радою України [158]. Діяльність МОМ в Україні зосереджена на наступних програмах: розвиток системи управління міграцією, надання інформації у галузі міграції і консультативні послуги, регулювання міграції, допомога біженцям, допомога Уряду в протидії нерегульованій міграції, в тому числі, торгівлі людьми, сприяння реєміграції. Представництво Організації в Україні було відкрито у 1996 р. Важливим аспектом співпраці України з МОМ є управління міграцією за кордоном через розроблення комплексних програм управління міграційними процесами шляхом зміцнення інституційних, організаційних, операційних та кадрових можливостей, а також сприяння управлінню кордонами. Зазначаємо, що у структурі МОМ діє Європейський омбудсмен з питань притулку, міграції та інтеграційного фонду (European Ombudsman for Asylum, Migration and Integration Fund (AMIF)), який сприяє вирішенню конфліктів або посиляється до відповідних органів МОМ, надає неформальну допомогу шляхом працевлаштування, випрацьовує інструменти альтернативного вирішення спорів; зобов'язаний не розголошувати надану йому інформацію. Долучаємося до позиції О.Д. Агєєва [1], який одним із засобів посилення законодавчого забезпечення міграційної політики України визначає інституціоналізацію посади омбудсмана з питань міграції. З огляду на різноплановість напрямлень його діяльності та обсягу майбутніх завдань, для забезпечення діяльності омбудсмана повинен бути

сформований достатній, як з точки зору числа, так і з точки зору кваліфікації, допоміжний апарат. У структуру апарату мають входити відділи на чолі із заступниками омбудсмана, відповідальними за наступні напрямки роботи: захист прав українських громадян, що проживають за кордоном (зовнішніх мігрантів), реалізація інтеграційної політики держави щодо іноземних громадян в Україні, захист прав внутрішньо переміщених осіб (переселенців) [1]. На нашу думку, створення інституту Омбудсмана з питань міграції в Україні є вкрай актуальним, зважаючи на обсяг міграційних потоків в результаті збройного конфлікту.

В Україні питаннями міграції займаються Міністерство закордонних справ, Державна міграційна служба, Державна прикордонна служба, Секретаріат Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, Міністерство внутрішніх справ, а з метою впровадження найкращого досвіду у сфері управління міграційними процесами з кінця 2013 року МОМ також здійснює прикордонну допомогу Україні як виконавчий партнер Місії Європейського Союзу (EUBAM).

Таким чином, участь України у міжнародно-правовому регулюванні соціально-трудового ринку праці залежить від багатьох факторів, включаючи міжнародні договори, законодавство України та діяльність відповідних міжнародних організацій.

Одним з найважливіших міжнародних договорів в галузі соціального захисту та регулювання ринку праці є Конвенція Міжнародної організації праці (МОП) про захист прав працівників мігрантів та членів їхніх сімей, прийнята в 1990 році. Україна є учасником цієї Конвенції та повинна дотримуватись її положень, які стосуються прав та соціального захисту мігрантів.

Крім того, Україна є членом МОП, яка є головним міжнародним органом з питань праці та соціального захисту працівників. МОП розробляє стандарти праці та надає рекомендації щодо їхнього застосування. Україна має

зобов'язання дотримуватись цих стандартів та рекомендацій, що стосуються соціального захисту та регулювання ринку праці.

Україна також є учасником багатьох інших міжнародних договорів та конвенцій, таких як Європейська соціальна хартія, що стосуються соціального захисту працівників та прав людини в контексті ринку праці.

Отже, з моменту прийняття перших міжнародних документів, які набули статусу стандартів, поняття міжнародного захисту та усвідомлення того, що існують нові категорії осіб, які його потребують, набуло розвитку. Розвинулось законодавство з прав людини, а міркування про те, як оцінити та визначити статус мігранта, стали ширшими та складнішими – від гендерного насильства, кліматичних змін та особливих прав жінок та дітей до міграційних криз, пов'язаних зі збройними конфліктами та пандемією. Різноманітні міжнародні документи постійно вдосконалюються і забезпечують відповідний контекст та принципи, залишаючись актуальними.

2.2. Генеза становлення та розвитку національного законодавства, що регулює питання трудової міграції

Право на працю є основним правом, визнаним у багатьох міжнародних правових документах. У Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права [209] наголошено, що право на працю має важливе значення для реалізації інших прав людини та є невід'ємною частиною людської гідності. Кожна людина має право на можливість працювати, що дозволяє їй жити гідно. Вказаний документ розглядає право на працю в індивідуальному та колективному вимірах. Індивідуальний вимір реалізується через право кожного на справедливі та сприятливі умови праці. Колективний вимір права на працю розглядається як право кожного створювати профспілки та вступати до профспілок за власним вибором, а також право профспілок функціонувати вільно.

Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII у статті 2 визначає основні права працівників як «право громадян України на працю, - тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, - включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою» [47]. Також встановлюється обов'язок держави щодо створення умов для ефективної зайнятості населення, сприяння працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечення перепідготовки осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку.

Кодекс законів про працю України гарантує реалізацію права на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. «Працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби або реабілітації, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством» [47].

Міжнародні нормативно-правові акти у порівнянні з КЗпПУ містять більш розширений перелік трудових прав працівника, зокрема: право на працю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, та право на припинення трудових відносин; право на рівні можливості та рівне ставлення до нього при вирішенні питання щодо працевлаштування, оплати праці рівної цінності, професійного зростання або звільнення; право на повагу до його гідності і честі, конфіденційність особистої інформації та її захист; право на

захист від безробіття, на професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації; право неповнолітніх на особливий захист від фізичного та морального ризику у зв'язку з трудовими відносинами; право працюючих жінок на особливий захист материнства; право інвалідів на трудову реабілітацію та професійну адаптацію; право працівників-мігрантів на захист їхніх трудових прав; право працівників із сімейними обов'язками на захист від дискримінації та узгодження в міру можливості їхніх трудових обов'язків із сімейними; право на належні, безпечні та здорові умови праці, включаючи право на отримання інформації щодо умов праці та вимог охорони праці на робочому місці, а також право на відмову від виконання роботи в умовах, що не відповідають вимогам охорони праці [178; 51; 52; 194]; право на справедливую оплату праці, не нижчу за визначену законом мінімальну заробітну плату, та своєчасну її виплату в повному розмірі; право на належні виробничо-побутові умови, пов'язані з виконанням працівником обов'язків за трудовим договором; право на забезпечення державних гарантій і компенсацій; право на загальнообов'язкове державне соціальне страхування; право на відпочинок; право вимагати від роботодавця дотримання умов трудового законодавства, колективного і трудового договорів; право на об'єднання у професійні спілки; право на участь у веденні колективних переговорів; право на страйк; право на відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю або майну у зв'язку з виконанням трудових обов'язків; право на захист від незаконного звільнення; право на захист своїх трудових прав, у тому числі в суді [180; 218].

Реалізація права на працю включає такі взаємопов'язані та істотні ознаки: можливість працевлаштування - забезпечення існування спеціалізованих послуг, щоб допомогти людям визначити можливості працевлаштування та знайти роботу; доступність - відсутність дискримінації, фізичну доступність та доступність інформації; прийнятність і якість - право вільного вибору та погодження на роботу, справедливі та сприятливі умови праці, безпечні умови праці та право створювати профспілки [202]. Врахування вказаних ознак при

забезпеченні права на працю трудових мігрантів є пріоритетним у формуванні державної політики у сфері зайнятості.

Формування національного законодавства щодо трудової міграції незалежної України розпочалося з розпаду Радянського Союзу та прийняття Акту Верховної Ради України «Про проголошення незалежності України» від 24.08.1991 № 1427-XII. Події тих часів є вкрай важливими для розуміння сучасної міграційної політики держави, оскільки саме тоді було закладено її підвалини, вироблено основоположні принципи. Головним викликом у розробці міграційної політики було відхід від дозвільної системи зміни місця проживання, а також насильницьких переміщень, що практикувалися тоталітарним режимом і цілковите заперечення міграційної політики радянських часів. Нові політичні підходи до правового регулювання міграції, фундаментальною основою для яких стала повага до прав людини на свободу пересування, вільний виїзд за кордон та повернення в країну походження, були невід'ємним елементом процесу демократизації суспільства, імплементації визнаних міжнародних стандартів. Відкритість до світу стала чи не найпершим і найбільш очевидним здобутком незалежності, сприяла формуванню позитивного іміджу нової України як серед власних громадян, так і в міжнародному співтоваристві.

Беручи за основу ключові підії політичних трансформацій в Україні, в рамках нашого дослідження сформуємо певні кроки у періодизації та проаналізуємо генезу українського законодавства щодо трудової міграції у хронологічному порядку, ґрунтуючись на соціально-трудових особливостях регулювання європейських міграційних процесів другої половини XX – початку XXI століття (Додаток 2).

Перший період (1991-1996 рр.), який можна вважати доконституційним, характеризується появою вихідних законодавчих актів України у сфері міграції, що стали реакцією на значні переміщення населення з республік колишнього СРСР. Першими нормативно-правовими актами незалежної України у сфері міграції став Закон України «Про біженців» від 24.12.1993 №

3818-XII та Закон України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» від 04.02.1994 № 3929-XII, які в різні періоди втратили чинність, але стали важливим досвідом формування міграційного законодавства. Відзначаємо прагнення законодавця наблизитися до міжнародних стандартів. Хоча на той час Україна не була учасницею Конвенції ООН 1951 року Про статус біженців, «норми українського закону значною мірою відповідали духу та букві цієї Конвенції та інших міжнародних документів» [25].

Закон України «Про порядок виїзду з України і в'їзду в Україну громадян України» від 21.01.1994 № 3857-XII регулює порядок здійснення права громадян України на виїзд з України і в'їзд в Україну, порядок оформлення документів для зарубіжних поїздок, визначає випадки тимчасового обмеження права громадян на виїзд з України і встановлює порядок розв'язання спорів у цій сфері [116], в тому числі і для трудових мігрантів.

Важливим кроком у формуванні правової бази стало прийняття Конституції України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР [53], що закріпила основні засади державної міграційної політики на принципах впорядкованості міграційних потоків, подоланні негативних наслідків неорганізованих і неконтрольованих процесів міграції, забезпечення умов для реалізації прав мігрантів, їх інтеграції в політичне, юридичне, соціально-економічне та культурне національне середовище проживання. Окрім основоположних прав та свобод людини і громадянина, Основний Закон наголошує на тому, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю [53, ст.3]; громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом [53, ст.24]. Міграційні питання окреслені через проголошення свободи пересування, вільного вибору місця проживання, права вільно залишати територію України [53, ст.33]; гарантії піклування та захисту своїм громадянам, які перебувають за межами України та неможливості їх вигнання за межі України або видання іншій державі [53, ст.25]; неможливість

позбавлення права в будь-який час повернутися в Україну [27, ст.46]; піклування про задоволення національно-культурних і мовних потреб українців, які проживають за межами держави [53, ст.12]. Стаття 43 Конституції України гарантує «право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується» [53, ст.43]. «Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом» [53, ст.43].

Участь у міжнародному діалозі та визнання міжнародних стандартів проголошено у Ст. 9 Конституції України: «Чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України» [53, ст.9]. Цей факт підтверджено також у Ст. 28, яка забороняє катування, жорстоке, нелюдське або таке, що принижує гідність, поводження чи покарання, чим самим відповідає Конвенції ООН проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження і покарання, до якої Україна приєдналася у 1998 р. Цілий ряд статей Розділу II Конституції України надає широкий спектр прав кожному, хто на законних підставах перебуває на території України, що не тільки відповідає міжнародним стандартам, які були

проаналізовані у попередньому підрозділі, але й значно розширює права мігрантів в Україні.

Другий період (1997 – 2010 рр) став визначним у розвитку законодавства у сфері правового регулювання міграції. В цей період були прийняті нові редакції законів України «Про біженців» та «Про правовий статус іноземців», які на даний час втратили свою чинність, але заклали підвалини термінологічної бази і загальних засад функціонування міграційної політики. Закон України «Про громадянство» від 18.01.2001 № 2235-III [103] містить положення щодо мігрантів, яким надано притулок в Україні, та осіб без громадянства. В Законі наводиться визначення поняття «особа без громадянства» і серед основних принципів, на яких ґрунтується законодавство України про громадянство, проголошується запобігання виникненню випадків безгромадянства. До умов прийняття до громадянства України [103] було внесене положення, за яким термін безперервного проживання на законних підставах на території України для біженців та осіб, яким надано притулок, становить три роки з моменту отримання статусу біженця або притулку (для інших категорій – 5 років). Також на біженців і осіб, які отримали притулок в Україні, не поширюється умова щодо наявності законних джерел існування [103]. Закон України «Про свободу пересування та вільний вибір місця проживання в Україні» від 11.12.2003 № 1382-IV встановлює, що «громадянам України, а також іноземцям та особам без громадянства, які на законних підставах перебувають в Україні, гарантуються свобода пересування та вільний вибір місця проживання на її території» [121], також передбачено безперешкодне повернення на територію України, за винятком обмежень, які встановлюються законом. Законом України «Про імміграцію» від 07.06.2001 № 2491-III [112] визначається діяльність органів, що забезпечують реалізацію законодавства у сфері міграції; порядок надання дозволу на імміграцію; підстави для відмови у наданні дозволу на імміграцію; підстави для скасування дозволу на міграцію і видворення за межі країни. Під дозволом на імміграцію розуміється рішення відповідних органів про надання права

іноземцям та особам без громадянства на імміграцію. Іммігрантом вважається особа, яка отримала дозвіл на імміграцію і прибула в Україну на постійне проживання (або отримала дозвіл, перебуваючи в Україні) [112]. Констатуємо, що вищенаведені два періоди розвитку українського законодавства були орієнтовані на теоретичне дотримання основних міжнародних документів.

Важливим у сфері трудової міграції є міжнародний документ «Угода між Україною та Європейським Співтовариством про спрощення оформлення віз» від 18.06.2007, метою якого стало спрощення оформлення віз громадянам України для запланованого перебування не більше 90 днів за період 180 днів, який сприяв активізації трудової міграції. Поштовхом до розробки національної нормативно-правової бази у сфері трудової міграції стало виконання Плану дій з лібералізації візового режиму з Європейським Союзом (ПДВЛ), наданого Україні у листопаді 2010 року.

Третій період (2011 – 2013 рр.) розвитку міграційного законодавства обумовлений активізацією діяльності уряду України у зв'язку з підписанням Плану дій щодо лібералізації Європейським Союзом візового режиму для України [113]. За цей рік була прийнята Концепція державної міграційної політики від 30.05.2011 № 622/2011, нові закони «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту» від 08.07.2011 № 3671-VI [90] та «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» від 22.09.2011 № 3773-VI [118], розпочала діяльність Державна міграційна служба України, створення якої передбачено «Положенням про Державну міграційну службу України» від 20.08.2014 № 360, нових змін зазнали окремі норми законів України, дотичні до міграції, зокрема Кодекс України про адміністративні правопорушення, Кримінальний кодекс України та інші. Варто зазначити, що у більшості вказаних нормативно-правових актів у відповідності до Стратегії Європейського Союзу щодо шукачів притулку спостерігається прагнення визначити потенційних шукачів притулку до перетину державного кордону і запобігти їхньому перебуванню на території України.

Саме в цей період починається формування законодавства про трудову міграцію. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI [107] вперше визначає такі поняття як відряджені іноземні працівники, вільно обрана зайнятість, внутрішньокорпоративні цесіонарії, іноземні високооплачувані професіонали, іноземні ІТ-професіонали, іноземний найманий працівник, іноземний працівник творчої професії, ринок праці та інші. Закон також встановлює значення трудової міграції як «переміщення особи, пов'язане з перетинанням державного кордону або меж адміністративно-територіальної одиниці з метою виконання або пошуку роботи» [107]. Акцентовано увагу на тому, що іноземці та особи без громадянства, які прибули в Україну для працевлаштування приймаються роботодавцями на роботу на підставі дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, виданого в порядку, визначеному цим Законом, якщо інше не передбачено законами та/або міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України [107].

Четвертий період (2014 – 2019 рр) став реакцією на внутрішні міграційні процеси, пов'язані з анексією Криму та військовим конфліктом на Донбасі, а також результатом налагодження дипломатичних відносин між Україною та Європейським Союзом, яке відбувалося особливо активно і проходило по багатьом векторам співпраці, в тому числі у сфері переміщення українців через кордони країн-членів ЄС. Курс України на євроінтеграцію був обраний не випадково, з точки зору зовнішньої політики, таке рішення було обумовлено геополітичним розташуванням, зовнішньою політикою, соціально-економічним розвитком; з точки зору громадян України – це було прагнення до кращих умов життя і праці. У Заяві Верховної Ради України «Про реалізацію євроінтеграційних прагнень України» та укладення «Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої» від 27.06.2014. та у Постанові Верховної Ради України «Про підтвердження курсу України на інтеграцію до Європейського Союзу та

першочергові заходи у цьому напрямі» від 13.03.2014 № 874-VII було підтверджено курс зовнішньої політики на євроінтеграцію. Подальші наміри євроінтеграції були відображені в «Угоді про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої» від 27.06.2014 р. Прагненням України є членство в Європейському Союзі, що потребує дотримання високих стандартів регулювання міграції, тому імплементація Угоди «Про Асоціацію» потребує якісно нового розуміння міграційної політики держави. Окрім інших питань, документ висвітлює напрямки співробітництва у сфері міграції, притулку та управління кордонами, руху осіб між Україною і ЄС, умовам праці громадян України, які законно працевлаштовані у державах-членах ЄС. Норми документу щодо співпраці з питань правосуддя, свободи та безпеки умовно можна об'єднати за такими напрямками: верховенство права та повага до прав і свобод людини; захист персональних даних; співробітництво у сфері міграції, притулку та управління кордонами; вільний рух осіб; правоохоронна співпраця, зокрема боротьба зі злочинністю, у т.ч. організованою, незаконним обігом наркотиків, тероризмом; правова співпраця з цивільних та кримінальних справ. Співробітництво у сфері міграції передбачає спільне управління міграційними потоками, підтримання всеосяжного діалогу з усіх пов'язаних із міграцією питань, а також ефективної реалізації принципу інтегрованого управління кордонами.

Базовим нормативно-правовим документом у сфері регулювання внутрішньої трудової міграції є Закон України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» № 1706- VII від 20.10.2014 р [105], в якому внутрішньо переміщена особа визначається як громадянин України, іноземець або особа без громадянства, які перебувають на території України на законних підставах і мають право на постійне проживання в Україні, яких змусили залишити або покинути своє місце проживання в результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, порушень прав людини та

надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру [105]. Водночас варто зауважити, що вітчизняне законодавство поряд з терміном «внутрішньо переміщена особа» використовує термін «вимушені переселенці». Заходи щодо забезпечення прийому, проїзду, розміщення та облаштування вимушених переселенців є видатковими зобов'язаннями України й органів місцевого самоврядування відповідно до їхньої компетенції щодо забезпечення соціальних прав і гарантій громадян України [202].

Основні питання регулювання міграційних трудових відносин, визначення правових термінів і понять, квот імміграції, категорій іммігрантів встановлено в законах України «Про зовнішню трудову міграцію» від 5.11.2015 року № 761-VIII [111], який містить терміни трудової міграції, такі як: держава перебування, зовнішня трудова міграція, реінтеграція в суспільство, трудовий мігрант, члени сім'ї трудового мігранта. Законом чітко визначено поняття зовнішньої трудової міграції як переміщення громадян України, при якому відбувається перетин державного кордону з метою здійснення оплачуваної діяльності в державі перебування. Важливо, що Закон № 761-VIII визначає також реінтеграцію в суспільство, як «комплекс соціальних, правових, економічних та інших заходів, спрямованих на сприяння адаптації в суспільстві трудових мігрантів і членів їхніх сімей після повернення з держави перебування» [111]. Сфера дії цього Закону поширюється на трудових мігрантів, які працюють на підставі трудового договору, здійснюють іншу оплачувану діяльність, не заборонену законодавством держави перебування та ін. При цьому, дія Закону № 761-VIII не поширюється на шукачів притулку; студентів або працівників, які підвищують кваліфікацію; працівників дипломатичної служби та працівників інших органів державної влади, які працюють у закордонних дипломатичних установах України; працівників, які знаходяться у відрядженні за кордоном. Важливо, що Закон регламентує основні аспекти державної політики у сфері зовнішньої трудової міграції: права трудових мігрантів та членів їх сімей на належні умови праці, соціальний захист, освіту та відшкодування шкоди,

заподіяної під час трудової діяльності в державі перебування [111]. Особлива увага приділена організаційно-правовим аспектам міграції, таким як: працевлаштування трудового мігранта в державі перебування, обмін інформацією між державами, переказ коштів трудових мігрантів та ін., а також державному контролю за виконанням законодавства у сфері міграції. Закон України «Про ліцензування видів господарської діяльності» від 02.03.2015 № 222-VIII встановлює особливості правового регулювання праці трудових мігрантів за окремими видами господарської діяльності.

Закон України «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України» від 15.04.2014 № 1207-VII [105] гарантує для громадян України, які проживають на тимчасово окупованій території, реалізацію прав на зайнятість, пенсійне забезпечення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, на надання соціальних послуг здійснюється відповідно до законодавства України [105]. Також цей Закон встановлює порядок в'їзду осіб на тимчасово окуповану територію та виїзду з неї для громадян України, іноземців та осіб без громадянства.

Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження плану заходів щодо забезпечення реінтеграції в суспільство трудових мігрантів і членів їх сімей» від 12.04.2017 № 257-р [110] проголошує сприяння держави у працевлаштуванні трудових мігрантів і членів їх сімей після повернення в Україну з урахуванням рівня їх освіти, професійного досвіду, кваліфікації та потреб ринку праці, посилення соціального та правового захисту громадян України, які працюють за кордоном, зокрема шляхом активізації міжнародного співробітництва, укладення міжнародних договорів, що стосуються питань захисту прав трудових мігрантів [110]. Важливим моментом є проголошена у Плані теза щодо необхідності вивчення міжнародного досвіду та удосконалення нормативно-правової бази з питань

ефективного управління трудовою міграцією та протидії нелегальній міграції, що якнайкраще демонструє прагнення України до уніфікації вітчизняної нормативно-правової бази з міжнародними стандартами у сфері трудової міграції. При цьому більшість науковців зазначають, що План не містить чітких індикаторів виконання заходів, очікуваних результатів, чітких часових рамок, програми фінансування.

Необхідність проведення сучасної міграційної політики у світі, глобальних проблем і інтенсифікації міграційних процесів як в Україні, так і за її межами, знайшла відображення у Розпорядженні Кабінету Міністрів України «Про схвалення Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року» від 12.07.2017 № 482-р. [123]. Внаслідок того, що населення України приймає активну участь в міграційних процесах, удосконалення міграційної політики проголошено одним із пріоритетів державної політики. Також Стратегія спрямована на запровадження безпеки держави, активізацію соціально-економічного розвитку. Особлива увага приділяється демографічним проблемам, таким, як зменшення чисельності населення країни, кількісний і якісний склад населення, старіння населення. Вперше висвітлено проблему еміграції населення, внаслідок якої держава втрачає висококваліфікованих фахівців і робочу силу у віці від 20 до 35 років, що провокує дефіцит працівників в різних галузях [123]. Стратегія передбачає заходи з підтримки трудових мігрантів протягом усього міграційного циклу: від наміру та збору інформації стосовно працевлаштування за кордоном до повернення в Україну. Водночас, реалізація окремих положень Стратегії щодо трудових мігрантів стикається з певними складнощами й потребує доопрацювання [123]. Одним із завдань Стратегії в напрямі зменшення негативних наслідків трудової міграції є підвищення рівня обізнаності громадськості щодо можливостей міграції (Ціль 2), що передбачає, серед іншого, інформування про ризики незаконної міграції, випадки торгівлі людьми та необхідність легального працевлаштування [39].

П'ятий період (2019 – 2022 рр) виокремлюється через спалах пандемії COVID -19 та початок збройної агресії Російської Федерації проти України. Зауважимо, що вказані просторові рамки характеризуються неоднозначністю правового регулювання від обмеження переміщень населення та закритих кордонів у зв'язку з поширенням пандемії до масштабних міграційних потоків біженців через кордони і всередині країни з причини збройного конфлікту. В зазначений період прийнято достатню кількість нормативно-правових актів, що є дотичними до проблеми правового регулювання трудової міграції і так чи інакше здійснюють вплив на правовий статус переміщених працівників.

Закон України «Про соціальні послуги» від 17.01.2019 № 2671-VIII [122] визначає термін «вразливі групи населення як особи/сім'ї, які мають найвищий ризик потрапляння у складні життєві обставини через вплив несприятливих зовнішніх та/або внутрішніх чинників» [122]. Зауважимо, що в переліку чинників, що можуть зумовити складні життєві обставини, окрім безробіття, посилянь на міграційні причини виникнення (біженці, ВПО, трудові мігранти) таких життєвих обставин немає.

Закон України «Про медіацію» від 16.11.2021 № 1875-IX, сфера дії якого поширюється на суспільні відносини, пов'язані з проведенням медіації з метою запобігання виникненню конфліктів (спорів) у майбутньому або врегулювання будь-яких конфліктів (спорів), у тому числі і трудових, з метою примирення потерпілого з підозрюваним (обвинуваченим). Прийняття Закону передбачає внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо можливості врегулювання трудових спорів шляхом медіації., що може позитивно вплинути на досудове вирішення спорів у сфері трудової міграції.

Закон України «Про вихід з Угоди про співпрацю держав - учасниць Співдружності Незалежних Держав в боротьбі з незаконною міграцією» від 22.05.2022 № 2275-IX став реакцією України на збройну агресію Російської Федерації. Наслідком прийняття цього закону може стати неврегульованість правового статусу трудових мігрантів, що опинилися на території СНД.

Ціла низка законів, прийнятих у зазначений період вносить зміни до діючих нормативно-правових актів, а саме: Закон України «Про внесення зміни до Закону України «Про тимчасові заходи на період проведення антитерористичної операції» щодо особливостей оформлення документів, що посвідчують особу та підтверджують громадянство України» від 12.12.2019 № 371-IX, Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо правового статусу іноземців та осіб без громадянства, які брали участь у захисті територіальної цілісності» від 06.06.2019 № 2743-VIII, Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо формування державної політики у сфері праці, трудових відносин, зайнятості населення та трудової міграції» від 05.12.2019 № 341-IX, Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо соціального захисту населення на період дії карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України з метою запобігання поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 02.12.2020 № 1030-IX, Закон України «Про ратифікацію Угоди між Україною та Європейським Союзом про участь України у програмі "Креативна Європа" (2021-2027)» від 15.12.2021 № 1963-IX, Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 № 2352-IX.

Особливе місце у механізмі регулювання трудових відносин займає Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX [114], детальний аналіз якого плануємо провести в межах розгляду питання особливостей правового регулювання внутрішньої трудової міграції.

Стратегічно важливим напрямком державного регулювання трудової міграції є укладення міжнародних договорів з питань соціального і пенсійного забезпечення, захисту прав трудових мігрантів і членів їхніх сімей у державі перебування, а також договорів про тимчасове працевлаштування українців. Станом на лютий 2021 року, Україна підписала Угоди про соціальне забезпечення з 23 країнами світу: Вірменією, Казахстаном, Киргизстаном,

Росією, Таджикистаном, Туркменістаном, Узбекистаном, Угорщиною, Молдовою, Білоруссю, Грузією, Азербайджаном, Монголією, Румунією, Латвією, Литвою, Словаччиною, Чехією, Болгарією, Естонією, Іспанією, Португалією та Польщею. Відповідні Угоди визначають порядок отримання різних видів соціальної допомоги для застрахованих трудових мігрантів. До такої соціальної допомоги може належати допомога по безробіттю, у випадку хвороби (тимчасової непрацездатності) і у випадку вагітності й пологів, допомога на поховання, під час нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань і (або) смерті із цих причин, пенсія за віком, по інвалідності, у зв'язку з утратою годувальника, за вислугу років, допомога сім'ям з дітьми тощо. Окрім угод про соціальне забезпечення, Україна може укладати угоди про працевлаштування українців за кордоном. Наприклад, між Україною і Литвою діє Угода про працевлаштування та співробітництво у сфері трудової міграції, ратифікована у 2020 році. Угода спрямована на співробітництво та допомогу в забезпеченні захисту прав та інтересів працівників та боротьбу з нелегальною працею. Між Україною та Польщею з 1994 року діє Угода про взаємне працевлаштування працівників, яка закріплює необхідність отримання працівниками дозволів на проживання і віз для працевлаштування за кордоном. У 2016 році було підписано міждержавну Угоду про тимчасове працевлаштування українських працівників в окремих галузях на ринку праці Держави Ізраїль. Угода має декілька цілей, серед яких - забезпечення правового, справедливого процесу відбору українських громадян, які прибувають на тимчасову роботу в Ізраїль та запобігання незаконним зборам у зв'язку з таким відбором.

Зауважимо, що в умовах активної участі громадян України у зовнішній трудовій міграції, багато з яких користуються послугами посередників у працевлаштуванні за кордоном, актуальним питанням постає державне регулювання відносин трудових мігрантів і таких посередників. Діяльність останніх регулюється законодавчими актами України, у тому числі законами

України «Про зайнятість населення», «Про ліцензування видів господарської діяльності», «Про зовнішньоекономічну діяльність».

На основі проаналізованої нормативно-правової бази можна скласти карту стейкхолдерів державної політики у сфері зовнішньої трудової міграції. Кабінет Міністрів України (КМУ) є провідним органом, відповідальним за формування та реалізацію державної політики у сфері трудової міграції, виступає ініціатором вирішення кризових ситуацій у цій сфері на державному та міжнародному рівнях. Міністерство економіки України виконує функції ліцензування діяльності з посередництва у працевлаштуванні за кордоном та контролю за дотриманням суб'єктами господарювання відповідних ліцензійних умов. Відповідні функції здійснював Відділ ліцензування з посередництва у працевлаштуванні за кордоном управління реалізації політики зайнятості та розвитку людського капіталу, що належить до Управління економіки гуманітарної сфери та реалізації політики зайнятості. Також, питаннями трудової міграції у Міністерстві економіки України займається експертна група з питань трудової міграції, що є структурним підрозділом Директорату розвитку ринку праці та умов оплати праці. Саме Міністерство економіки України є відповідальним за реінтеграцію трудових мігрантів - здійснення комплексу соціальних, правових, економічних та інших заходів, спрямованих на сприяння адаптації в суспільстві трудових мігрантів і членів їхніх сімей після повернення з держави перебування. Окрім КМУ і Міністерства економіки України, до формування і реалізації політики у сфері зовнішньої трудової міграції мають бути залучені Міністерство розвитку громад, територій та інфраструктури України, Міністерство з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України, Міністерство соціальної політики України, Міністерство закордонних справ України, Міністерство внутрішніх справ України, Міністерство юстиції України, Міністерство освіти і науки України, Міністерство культури і інформаційної політики України, Міністерство охорони здоров'я України, Державна міграційна служба України, Державна служба зайнятості України,

Національний банк, Державна служба статистики, обласні органи виконавчої влади, обласні державні адміністрації та інші органи центральної виконавчої влади. Вищезазначені органи державної влади і урядові організації спільно з міжнародним співтовариством у різних конфігураціях повинні систематично, на постійній основі виконувати План реалізації Стратегії державної міграційної політики та План заходів з реінтеграції трудових мігрантів: сприяти працевлаштуванню, навчанню, інформуванню, укладенню міжнародних договорів, вивчати міжнародний досвід і удосконалювати нормативно-правову базу [148].

Таким чином, генеза становлення та розвитку національного законодавства, що регулює питання трудової міграції, пов'язана з історією розвитку України та її взаємин з іншими державами, які завжди мали значний вплив на правове регулювання міграції в Україні. В історичній площині цей вплив був особливо помітним у період колонізації та утворення імперій, коли влада та контроль за міграцією здійснювалися колонізаторами. Наприклад, вплив Польщі був помітним в період першої Речі Посполитої, коли польська шляхта вільно пересувалася між Україною та Польщею, займаючись торгівлею та різними ремеслами. У такий спосіб польські влади стимулювали міграцію вільних громадян між обома країнами. Пізніше, у 18-19 століттях, імперії російської та Австро-Угорської мали значний вплив на міграцію українського населення. Російські власті забороняли міграцію населення на захід, тим самим зменшуючи конкуренцію на своєму ринку праці, тоді як Австро-Угорщина стимулювала міграцію українців до своїх земель, надаючи їм право на земельні ділянки. Після Другої світової війни, коли Україна стала частиною СРСР, правове регулювання міграції в Україні було повністю контрольоване радянським урядом. Влада забороняла міграцію населення за межі СРСР, однак заохочувала міграцію до промислових міст та на виробництва, де були потреби в робочій силі. Після отримання незалежності Україна прийняла власні закони та нормативні акти, що регулюють питання трудової міграції. Одним з основних законодавчих актів є Закони України

«Про зайнятість населення», «Про зовнішню трудову міграцію», які регулюють трудову міграцію громадян України в межах країни та за кордоном. Прийняття цих та багатьох інших нормативно-правових актів свідчить про постійне розширення та удосконалення законодавчої бази у сфері трудової міграції, що відображено у авторській періодизації цих процесів.

2.3. Правовий аспект трудової міграції в Україні в розрізі Цілей сталого розвитку

Світ стає все більше взаємопов'язаним, що обумовлено прискоренням руху інформації, капіталу, товарів, послуг та людей через міжнародні кордони. Економічні труднощі та геополітичні кризи, що призводять до відсутності гідних умов праці, призводять до зростання та різноманітності міграційних рухів. Мобільність робочої сили перетинає економічну, соціальну та демографічну сфери, створюючи потребу в гармонізації концепцій, що лежать в основі її вимірювання.

У вересні 2015 року в рамках 70-ї сесії Генеральної Асамблеї ООН у Нью-Йорку відбувся Саміт ООН зі сталого розвитку, результатом якого стало ухвалення документа «Перетворення нашого світу: порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року», який визнає міграцію важливим аспектом світового розвитку, закликаючи уряди «сприяти впорядкованості, безпеці, регулярності та відповідальності міграції та мобільності людей, у тому числі шляхом впровадження запланованої та добре керованої міграційної політики», а також «для захисту трудових прав та сприяння безпеці та надійності робочого середовища для всіх працівників, включаючи трудових мігрантів» [146]. Цілі сталого розвитку (ЦСР) або Глобальні цілі - це загальний заклик до дій, спрямованих на те, щоб подолати бідність, захистити планету і забезпечити мир і процвітання для всіх людей у світі [146].

Питанням відображення соціально-правового аспекта міграційних проблем у Цілях сталого розвитку присвячували свої наукові доробки такі автори, як Ю.В. Онищук, І.В. Зубар, І.М. Грінько [27], А. Фесенко [161] Біль М.М. [8; 9] та інші. Разом з тим, проблема відповідності національної міжнародної політики сучасним вимогам та її сталому розвитку дедалі більше набуває актуальності, особливо у зв'язку зі спалахом COVID-19 та збройним конфліктом в Україні, що вимагає нового підходу до вивчення соціально-трудова аспектів міграційних рухів.

Враховуючи глобальний характер міграційних потоків, Міжнародною організацією з міграції (МОМ), Службою з економічних та соціальних питань (ООН DESA) та Відділом народонаселення Департаменту Організації Об'єднаних Націй у 2019 було розроблено Технічний документ «Розробка, валідація та випробування методології індикатору ЦСР 10.7. на міграційну політику» [146], в якому із 169 Цілей сталого розвитку було виділено вісім показників із явним посиленням на міграцію:

- захист трудових прав та сприяння безпечному робочому середовищу для всіх працівників, у тому числі трудових мігрантів, зокрема жінок -мігрантів, та тих, хто працює на нестабільній роботі;
- сприяння впорядкованій, безпечній, регулярній та відповідальній міграції та мобільності людей, у тому числі через здійснення планової та добре керованої міграційної політики;
- впровадження негайних та ефективних заходів для викорінення примусової праці, припинення сучасного рабства та торгівлі людьми, забезпечення заборони та ліквідація найгірших форм дитячої праці, у т.ч вербування та використання дітей-солдатів, а до 2025 року припинити дитячу працю у всіх її формах;
- ліквідація всіх форм насильства щодо жінок та дівчат у державній та приватній сферах, у тому числі торгівля людьми, сексуальна та інші види експлуатації;

- розширення кількості стипендій, доступних країнам, що розвиваються, для здобуття вищої освіти, включаючи професійне навчання та ІКТ, технічні, інженерні та наукові програми;
- до 2030 року зменшити відсоток транзакційних витрат на перекази, що здійснюються мігрантами;
- вжити заходів щодо мінімізації випадків жорстокого поводження, експлуатації, торгівлі людьми та всім формам насильства над дітьми та їх катуванням;
- посилити підтримку у розвитку потенціалу для країн, що розвиваються, щоб значно збільшити доступність якісних, своєчасних та достовірних даних, незалежно від доходу, статі, віку, раси, етнічної приналежності, статусу мігранта, інвалідністю, географічного положення та інших характеристик, що мають значення у національному контексті [146].

Метою розробників стало формування простої та надійної методології, яка б дала значущі результати, одночасно відображаючи складні взаємозв'язки між міграцією та розвитком. В процесі досягнення поставлених цілей виникло ряд проблем, серед яких: невизначеність окремих термінів, таких як «безпечна міграція», «відповідальна міграція», «добре керована міграційна політика»; запропоновані показники не можуть бути чітко вимірними на національному рівні, що зумовлено складністю отримання реальної інформації моніторингових показників міграційної політики, відсутністю контролю або ходів міграційної політики, оцінити вплив або ефективність міграції у окремій країні походження, транзиту чи призначення.

Усвідомлюючи, що управління міграцією є складним процесом, який залежить від багатьох факторів, та з метою компенсаційного вирішення зазначених проблем, світове співтовариство пропонує державам самотійно визначати елементи, необхідні для управління міграцією за умови врахування базових принципів: дотримання норм міжнародного права, забезпечення прав мігрантів, співпраця з партнерами для вирішення питань, пов'язаних з міграцією. Принципи являють собою ті засоби, за допомогою яких держави

зможуть забезпечити виконання вимог належного управління міграцією. Основними індикаторами дотримання принципів має стати покращення соціально-економічного добробуту мігрантів та суспільства в цілому, ефективне вирішення проблеми мобільності криз, безпечне, упорядковане, гідне правове регулювання міграційної політики.

На підтримку резолюції Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй від 25 вересня 2015 року, «з метою забезпечення національних інтересів України щодо сталого розвитку економіки, громадянського суспільства і держави для досягнення зростання рівня та якості життя населення, додержання конституційних прав і свобод людини і громадянина» [146] 30 вересня 2019 року Президентом України Володимиром Зеленським було підписано Указ «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року», який визначив ЦСР «орієнтирами для розроблення проектів прогностичних і програмних документів, проектів нормативно-правових актів з метою забезпечення збалансованості економічного, соціального та екологічного вимірів сталого розвитку України» [128]. Використовуючи широке коло інформаційних, статистичних та аналітичних матеріалів було розроблено національну систему ЦСР: 17 Цілей сталого розвитку України, 86 завдань національного розвитку та 172 показники для їх моніторингу. Крім Указу Президента, Кабінет Міністрів України в 2019 році видає Розпорядження Кабінету Міністрів України «Питання збору даних для моніторингу реалізації цілей сталого розвитку» від 21.08.2019 № 686-р. Результати досягнутих цілей на добровільній основі відображаються в національних звітах [146].

ЦСР визначають міграцію як ключове питання, яке є важливим для багатьох сфер і значною мірою впливає на сталий розвиток. Мобільні групи населення, незалежно від того, чи вони є внутрішніми, транскордонними або переміщеними, становлять головну цільову аудиторію для досягнення Цілей [27]. Сама міграція в цілому і мігранти зокрема є компонентом багатьох цілей, але Міжнародною організацією з міграції (МОМ) пріоритетними для України було визначено наступні:

Ціль 1. Подолання бідності.

Ціль 3. Міцне здоров'я і благополуччя.

Ціль 4. Якісна освіта.

Ціль 8. Гідна праця та економічне зростання.

Ціль 9. Промисловість, інновації та інфраструктура.

Ціль 11. Сталий розвиток міст і громад [146;128].

Ціль 1. Подолання бідності у всіх формах залишається однією з найбільших проблем, що стоять перед людством. Цей процес передбачає увагу до найвразливіших прошарків населення, якими є мігранти, а також розширення доступу до базових ресурсів і послуг, надання підтримки громадам, які постраждали в результаті конфліктів і катастроф, викликаних кліматичними змінами, що є основними причинами міграцій в світі. З точки зору впливу міграції на економічний рівень життя населення України, висновки неоднозначні: з одного боку, надходження грошових переказів призводять до збільшення ПДВ, акцизів та митних надходжень, тоді як скорочення пропозиції робочої сили зменшує надходження від податків на працю та соціальне забезпечення. Політичними рекомендаціями для української влади щодо врегулювання даного питання можуть бути наступні заходи: створення більш привабливого бізнес-середовища шляхом формування безпечного правового і фінансового поля; започаткування системи заохочень та стимулів для мігрантів, особливо кваліфікованих, для інвестування у свою країну та повернення до неї; покращення соціальних аспектів української міграції через забезпечення високого рівня соціального забезпечення мігрантів; ефективне використання робочої сили, що залишається в країні, через стимулювання працевлаштування та гідної оплати праці [164].

Ціль 3. Міцне здоров'я і благополуччя є необхідною умовою для трудового мігранта, адже лише людина з гарним здоров'ям зможе успішно дібратися до пункту призначення й у повному обсязі реалізувати власний інтелектуальний, культурний, людський та фінансовий потенціал, сприяючи

як власному соціальному й економічному розвитку, так і розвитку країни призначення [146]. Головним завданням для успішної реалізації цієї цілі є забезпечення загального охоплення якісними медичними послугами та наданні доступу до безпечних та доступних лікарських засобів і вакцин. Невід'ємною частиною цього процесу є підтримка наукових досліджень і розробок, особливо враховуючи загострення цієї проблеми через COVID-19. Необхідність проведення медичного обстеження обумовлена тим, що переїзд не має ставити під загрозу здоров'я мігрантів та не становить ризику для громадського здоров'я під час подорожі або після прибуття до кінцевого пункту призначення [146].

Ціль 4. Досягнення всебічної якісної освіти підтверджує думку про те, що освіта є одним із найпотужніших і перевірених засобів сталого розвитку, що передбачає отримання безкоштовної початкової та середньої освіти. Вона також спрямована на забезпечення рівноправного доступу до недорогого професійного навчання, ліквідації гендерних і матеріальних розбіжностей і забезпечення загального доступу до якісної вищої освіти. Здобуття освіти в Україні створює нові можливості для отримання доходів, розширює можливості працевлаштування та самозайнятості й допоможе стати економічно незалежними як в країні походження трудового мігранта, так і в будь-якому пункті транзиту [207].

Ціль 8. Гідна праця та економічне зростання передбачає повсюдне сприяння підвищенню рівня продуктивності і використанню технологічних інновацій. Важливою передумовою для реалізації цієї цілі є стимулювання підприємництва і створення робочих місць, а також ефективні заходи задля викорінення примусової праці, рабства і торгівлі людьми [8]. Відповідно до цих завдань, особливої ваги набуває процес забезпечення повної і продуктивної зайнятості, гідної праці та економічного зростання. Реалізації визначених завдань сприятиме можливість отримання мікропозик для малих підприємств, проведення досліджень щодо трудової міграції та грошових переказів з-за кордону, надання експертної оцінки міграційного законодавства

України з боку міжнародних організацій, а також запровадження системи укладання двосторонніх угод між Україною та основними країнами призначення трудових мігрантів.

Головними факторами економічного зростання та розвитку є інвестиції в промисловість, інновації та інфраструктуру (Ціль 9), що тісно взаємопов'язано зі сталим розвитком міст і громад (Ціль 11). Все більш глобальних масштабів набирають процеси урбанізації і вже більша частина населення світу живе у містах, тому все важливішими стають громадський транспорт, поновлювані джерела енергії, розвиток нових галузей промисловості, інформаційних і комунікаційних технологій. Технологічний процес також має важливе значення для знаходження оптимальних рішень для соціально-економічних і екологічних проблем, зокрема, створення нових робочих місць з відповідними умовами праці. Забезпечити розробку і реалізацію стратегій місцевого розвитку, спрямованих на економічне зростання, створення робочих місць, розвиток туризму, місцевої культури. В цьому напрямку Уряду України варто вжити наступних заходів: модернізація економічного сектору; покращення транспортних зв'язків, особливо у сільській місцевості; збільшення науково-дослідного потенціалу; підтримка малого та середнього бізнесу; мікрокредитування для жінок-підприємців; підтримка ІТ-сектору; підтримка високотехнологічних стартапів; підтримка молодіжних бізнес-проектів; надання субсидій; адаптація інфраструктури і транспорту для осіб з обмеженими можливостями. Створення комфортного правового та соціально-економічного середовища в українських громадах може стати привабливим як для зовнішніх мігрантів, так і додатковим стимулом для повернення українців, що з різних причин виїхали за кордон. Соціальна інтеграція мігрантів у містобудування є ключовою для створення стійких міст у всьому світі [146].

Акцентуємо увагу, що кожна Ціль сталого розвитку дотична до міграції і включає людську мобільність у якості основних своїх показників. Наприклад, пом'якшення наслідків зміни клімату (Ціль 13) не встановлює явного зв'язку між країнами, найбільш вразливими до зміни клімату та збільшенням

міграційних потоків, і таким чином недооцінює можливості захистити чи визнати адаптаційну роль, яку відіграє мобільне населення. Понад 25 мільйонів людей на рік вимушені переселятися всередину або за кордон через стихійні лиха. Мимовільна та вимушена міграція, не в останню чергу через зміну клімату, є порушенням прав і, ймовірно, матиме значні згубні наслідки для здоров'я.

Поряд з цим Цілі сталого розвитку можуть і повинні бути доповнені, адже виникає необхідність реагування на виклики, пов'язані з подоланням наслідків стихійних лих, COVID – 19 та збройних конфліктів. Звертаємо увагу на неоднозначність реакцій світових урядів на кожен з вказаних факторів: міграційна політика коливалась від закриття кордонів і обмеження права на вільне пересування до повного скасування звичних митних процедур. Також переконані, що проблема міграції має стати окремою ціллю сталого розвитку, особливо в умовах нових кліматичних загроз, пандемічних небезпек та війн. На нашу думку, запропонована Ціль має містити наступні характеристики:

Ціль. Врегульована міграція.

В міру поглиблення процесів глобалізації міграція та переміщення відбуваються в більш широкі і довгострокові діапазони, набувають світового масштабу і провокують виклики національній безпеці, стабільності політичних систем, мають правовий, політичний та економічний контексти. За даними МОМ, кількість міжнародних мігрантів зросла з 84 млн у 1970 році до 281 млн у 2020 році, причому у 2019 році їх кількість становила 272 млн осіб. Збройна агресія Російської Федерації спровокувала беззаперечні масштаби міграції в Україні. Кількість переміщених осіб у серпні 2022 року становила близько 13 мільйонів осіб. Більшість дорослого населення зіткнулося з проблемою працевлаштування.

Окремим періодом в історії як європейської, так і міжнародної міграції став спалах COVID-19, який принципово змінив спосіб управління людською мобільністю. Більшість країн вдаються до інструментів управління міграцією, таких як закриття кордонів, обмеження подорожей та заборони на притулок –

спочатку з надією утримати COVID-19 від поширення до своїх країн, а згодом як частину більш широкого набору обмежень щодо мобільності поширення. На відміну від пандемічних обмежень, збройний конфлікт в Україні продемонстрував необхідність «відкритих кордонів», що спровокувало масштабну хвилю нерегульованої міграції [197]. Саме в такій ситуації трудовий мігрант опиняється під загрозою порушення його не лише трудових, а і основоположних прав.

Отже, в Україні є фактори більш серйозного характеру, які створюють реальні складнощі по досягненню Цілей сталого розвитку. Потрібно розуміти, що військові дії негативно позначаються на всій країні в цілому. Саме війна стала основною і головною причиною скорочення фінансових витрат держави на науку, освіту, медицину, природоохоронні заходи. Підтвердженням того, що Україна, незважаючи на воєнні дії, продовжує реалізацію ЦСР є відкриття Офісу з питань реалізації Цілей сталого розвитку у серпні 2022 року, основним фокусом якого, серед іншого, буде розробка та впровадження механізму включення ЦСР до національної та регіональної політик, стратегій та процесів планування. Втілення ЦСР сприятиме реалізації амбіцій України щодо європейської інтеграції та сталому повоєнному відновленню країни, а також у розробці рішень та інструментів для моніторингу та оцінки ефективності виконання державних політик України відповідно до національних ЦСР [164; 165; 202].

Окрім того, Офіс ЦСР сприятиме формуванню механізму оцінки проєктів нормативно-правових актів відносно глобального порядку денного та стратегічних партнерств, а також допоможе у наданні підтримки у підготовці та аналізі проєктів нормативно-правових актів, необхідних для приведення національного законодавства у відповідність до законодавства ЄС з урахуванням зобов'язань України щодо сталого розвитку.

Цілі сталого розвитку спрямовані на формування впорядкованої, безпечної, законної і відповідальної міграції, а також на пошук, спільно зі світовим співтовариством, довготермінових рішень для створення

міжнародних механізмів регулювання міграційних процесів і адаптації національних законодавств до світових стандартів.

Варто зазначити, що розробка політики втручання у сфері дотримання вимог концепції сталого розвитку в першу чергу мають узгоджуватися з особистим вибором трудових мігрантів та їх сімей, а також із загальними пріоритетами політики у двох пов'язаних аспектах: сприяння сталому розвитку в Україні шляхом виходу за межі економічних моделей, залежних від грошових переказів та споживачів, до моделі, орієнтованої на інвестиції та підтримка ефективної трудової міграції, забезпечення захисту прав трудових мігрантів, створення сприятливих умов для сталого повернення та реінтеграції [159].

В цілому, в рамках ЦСР міграція розглядається як невід'ємна частина соціальної трансформації, яка відбувається паралельно та в поєднанні з іншими суспільними тенденціями, які стали фокусом для формування Цілей сталого розвитку. В рамках ЦСР міграція визнається «багатовимірною реальністю», яка має «велике значення для розвитку країн походження, транзиту та призначення» [81], а мігранти можуть зробити «позитивний внесок» у інклюзивне зростання окремих регіонів.

Переконані, що міграція може сприяти позитивним результатам для багатьох сфер сталого розвитку: від готовності до стихійних лих, до здоров'я та харчування, а також до безпечних та стійких міст, а вичерпний набір цілей та показників дасть кращі можливості для вирішення нагальних проблем соціальних трансформацій.

Підсумовуючи вищенаведене, зазначимо, що однією з ключових проблем, які стоять перед Україною, є відтік робочої сили за кордон. Трудова міграція є важливим джерелом доходу для багатьох українців та значною мірою впливає на соціально-економічний розвиток України. Однією з основних Цілей сталого розвитку, прийнятих ООН, є забезпечення повної і продуктивної зайнятості та гідної роботи для всіх. Трудова міграція може бути важливим інструментом

для досягнення цієї мети, оскільки дозволяє працевлаштовуватися на ринку праці з більш високою заробітною платою та кращими умовами праці.

Також, трудова міграція може бути важливим інструментом для зменшення бідності, оскільки може забезпечувати працевлаштування та доходи для працівників, які не можуть знайти роботу в Україні. Україна підписала ряд міжнародних угод та конвенцій, які сприяють захисту прав працівників-мігрантів та зменшенню бідності. Наприклад, Міжнародну конвенцію про захист прав всіх працюючих мігрантів та членів їхніх сімей, яка визнає право всіх працюючих мігрантів на достатні умови праці та соціальний захист.

Іншою важливою метою Цілей сталого розвитку є забезпечення здоров'я та добробуту населення. Згідно зі статистикою, працівники-мігранти в Україні мають меншу можливість отримати доступ до медичних послуг та соціального захисту [7; 17; 62; 70]. Україна зобов'язалася досягти Цілі сталого розвитку щодо забезпечення всіх людей доступом до якісних послуг охорони здоров'я, включаючи мігрантів. Українське законодавство передбачає, що працівники-мігранти мають право на медичне обслуговування.

Слід зазначити, що національне законодавство України в галузі трудової міграції має важливе значення для досягнення Цілей сталого розвитку ООН. Для прикладу, деякі з Цілей сталого розвитку можна привести як такі, що стосуються безпеки праці, захисту прав працівників, зменшення нерівності між країнами та збереження екологічного балансу. Згідно з Цілями сталого розвитку ООН, держави повинні забезпечувати безпечні та здорові умови праці для всіх працівників. Українське законодавство містить вимоги щодо охорони праці та безпеки працівників на робочому місці, що забезпечує виконання цих Цілей. Наприклад, український Кодекс законів про працю встановлює правила щодо умов праці та охорони праці на робочому місці [47]. Щодо захисту прав працівників, українське законодавство містить норми щодо заборони дискримінації на робочому місці, прав працівників на відпочинок та відпустку, оплату праці та соціальний захист. Ці норми

допомагають забезпечувати виконання Цілей Сталого Розвитку ООН, які стосуються захисту прав працівників та зменшення нерівності між країнами.

В сучасному світі трудова міграція є одним з найбільш актуальних питань глобальної політики, оскільки має значний вплив на економіку, соціальну сферу, культуру та інші сфери життєдіяльності держав. Україна як країна, що активно бере участь у міжнародній трудовій міграції, має важливе значення для досягнення Цілей сталого розвитку, прийнятих Організацією Об'єднаних Націй.

2.4. Правове регулювання трудової міграції в умовах пандемії COVID-19

Навесні та влітку 2020 року пандемія COVID-19 і пов'язані з нею заборони на пересування всередині та між країнами серйозним викликом для системи правового регулювання праці. Після спалаху коронавірусної хвороби уряди в усьому світі запровадили низку обмежень на пересування та доступ до робочих місць. Вони були введені в різний час залежно від фази пандемії, змінювалися з часом та передбачали широкий спектр заходів, починаючи від пропозицій «залишатися вдома» до припинення роботи або перехід на дистанційну форму, суворі обмеження основних прав та свобод, в тому числі на зібрання, внутрішні пересування всередині країни та посилений контроль за міжнародними поїздками. За оцінками МОМ станом на 2 листопада 2020 року, 221 країною світу було введено 100 065 обмежень на пересування. Серед них найпоширенішими були медичні вимоги (64 460) та заборони та обмеження на в'їзд з окремих країни (27 830) [32; 147; 151; 155; 159]. У той час як країни закривають свої кордони та обмежують транскордонне переміщення, існують способи керувати прикордонними обмеженнями таким чином, щоб поважати міжнародні стандарти прав людини та захисту біженців, включаючи принцип невидворення, за допомогою карантину та медичних оглядів. Фактично, радикальні обмеження на рух були першою реакцією

більшості урядів і вже з червня спостерігається тенденція до зменшення прямих обмежень на пересування, а натомість запровадження медичних вимог (наприклад, мати негативний тест на вірус SARS-CoV-19), які стали основним видом обмеження з серпня 2020 року. Ця тенденція збереглася і восени, незважаючи на збільшення кількості випадків. В той же час, саме коронавірусна криза підкреслила залежність деяких країн від працівників з-за кордону, яка сформувала певний пласт політичної риторики і журналістики з позитивною оцінкою ролі трудових мігрантів [62].

Питання правового регулювання трудової міграції в умовах пандемії COVID-19 поєднує кілька вимірів: правові та соціально-економічні наслідки протипандемічних обмежень для країн призначення та країн походження, вплив пандемії на становище трудових мігрантів через зміни на ринку праці, обмеження мобільності, державна політика протидії пандемії в контексті трудової міграції, соціальний захист працівників, міграційний вимір прикордонного контролю щодо руху населення тощо.

Основними нормативно-правовими актами, що встановлюють обмеження для запобігання поширенню COVID-19 в Україні, стали: Закони України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 17.03.2020 р. № 530-IX [98], «Про внесення змін до законів, спрямованих на забезпечення додаткових соціально-економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 30 березня 2020 р. № 540-IX [98]; Постанови Кабінету Міністрів України «Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» № 211 від 11 березня 2020 р. [108], «Про встановлення карантину з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» від 20.05.2020 р. № 392 [102]; Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про тимчасове закриття деяких пунктів пропуску через державний кордон і пунктів контролю та припинення в них

пішохідного руху» від 13 березня 2020 р. № 288-р [125], Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про тимчасове обмеження перетинання державного кордону з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» від 14. березня 2020 р. № 287-р [126] та інші.

Фактично, Україна пройшла чотири протиепідемічні реакції уряду: тотальний локдаун (березень-травень 2020 року), адаптивно-регіональний карантин (травень-листопад 2020 року), карантин вихідного дня (листопад 2020 року), перехід на новий «м'який» карантин (грудень 2020) та «м'який» локдаун (січень 2021), які встановлювали певні обмеження на всю територію України або окремих регіонах за чотирма рівнями епідемічної небезпеки: «зелений», «жовтий», помаранчевий», «червоний».

Найсуворіші карантинні обмеження встановлюються державою при «червоному рівні» епідемічної небезпеки, які забороняють роботу закладів громадського харчування, функціонування торгових центрів та інших розважальних закладів, роботу непродовольчих ринків і магазинів, спортивних залів, басейнів і фітнес-центрів, роботу закладів освіти, крім закладів, де 100% працівників мають зелені COVID-сертифікати, проведення масових заходів, крім офіційних спортивних заходів та матчів командних видів спорту без глядачів, регулярні та нерегулярні перевезення пасажирів автомобільним та залізничним транспортом у межах відповідних областей (лише за окремим рішенням обласної комісії з питань техногенно-екологічної безпеки та надзвичайних ситуацій), послуги розміщення (хостели, готелі тощо). Зазначені вище обмеження для червоного рівня епідемічної небезпеки не застосовуються за наявності у всіх учасників (відвідувачів, користувачів), а також у 100% організаторів заходу (працівників закладу, ринку) документу, що підтверджує проходження повного курсу вакцинації, міжнародного, внутрішнього (або закордонного) COVID-сертифікату зеленого кольору або негативний результат тесту або одужання від COVID-19, дійсність якого можна підтвердити, зокрема, мобільним додатком «Дія». Аналогічні

обмеження були встановлені і іншими країнами світу, що стали суттєвою перешкодою для потоків трудової міграції по всьому світу [201; 202; 217].

Українським законодавством передбачено декілька варіантів поведінки, якщо фізична присутність на робочому місці працівника неможлива: тимчасове переведення працівника на іншу роботу, впровадження режиму простою, надання гнучкого графіку роботи, надання відпустки, переведення працівника на дистанційну (надомну) роботу.

Тимчасове переведення працівника на роботу, не обумовлену трудовим договором, допускається лише за його згодою. Без згоди працівника допускається лише тимчасове переведення на іншу роботу на строк до одного місяця, якщо це не протипоказано працівнику за станом здоров'я і лише для запобігання або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, виробничих аварій тощо [147].

Впровадження режиму простою на підприємстві передбачає зупинку роботи, викликану відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, неминучою силою або іншими обставинами. У разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою на іншу роботу на тому самому підприємстві на весь час простою або на інше підприємство, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця. На час простою (не з вини працівника) підприємство має право зменшити працівникам заробітну плату порівняно з періодом нормальної роботи підприємства не менше ніж на 2/3 посадового окладу. Проте виплати, які є обов'язковими та причинно пов'язані із заробітною платою, наприклад науковий ступінь, стаж, звання, зберігаються. Згода або будь-яка інша заява від працівника для оформлення не потрібна. Компанія складає відповідний наказ [217].

Гнучкий графік роботи передбачає можливість встановлювання гнучкого режиму робочого часу на певний строк або безстроково, за домовленістю між працівником і роботодавцем як при прийнятті на роботу, так і згодом [98].

Гнучкий робочий час – це форма організації праці, яка дозволяє встановлювати графік роботи, відмінний від правил внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановлених щоденних, щотижневих або за певний обліковий період робочих годин.

Гнучкий графік роботи може включати: фіксований час, протягом якого працівник повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої обов'язки; у цьому випадку може передбачатися поділ робочого дня на частини; змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу, час перерви для відпочинку та харчування.

Облік робочого часу забезпечує роботодавець. Гнучкий режим робочого часу, як правило, не застосовується на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, при багатозмінній роботі, а також в інших випадках, зумовлених специфікою діяльності, коли умови праці вимагають присутності працівника або коли такий режим не сумісний з вимогами безпечних умов праці.

Надання працівнику щорічної чергової, додаткової відпустки (за наявності підстав, встановлених законодавством) або відпустки без збереження заробітної плати – ще один спосіб адаптації праці до карантинних викликів. Відповідно до ст. 26 Закону «Про відпустки» працівнику може бути надана відпустка без збереження заробітної плати на весь період карантину. Важливо пам'ятати, що йти чи не йти у відпустку – це право працівника, а не його обов'язок. З іншого боку, бажання працівника піти у відпустку без збереження заробітної плати на період карантину не гарантує 100% її забезпечення роботодавцем. Адже останній має право як надати таку відпустку, так і відмовити в її наданні [202].

Переведення співробітників на режим дистанційної роботи передбачено Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019)», змінами до

Кодексу законів про працю України, Закону України «Про зайнятість населення», згідно з якими працівники під час карантину мають право працювати на умовах дистанційної (надомної) роботи [47].

Дистанційна (надомна) робота — форма організації праці, при якій робота виконується працівником за місцем проживання або в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза межами приміщення роботодавця.

При дистанційній (надомній) роботі працівники розподіляють робочий час на власний розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не встановлено трудовим договором. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 цього Кодексу. Статтею 50 КЗпП встановлена нормальна тривалість робочого часу працівників, яка не може перевищувати 40 годин на тиждень. На період запровадження карантину та застосування обмежувальних заходів умова дистанційної (надомної) роботи встановлюється в наказі (розпорядженні) роботодавця, з яким працівник повинен бути ознайомлений [47].

Отже, ключовими негативними наслідками спалаху хвороби COVID-19 є: загроза здоров'ю громадян по всьому світу, особливо соціально незахищених категорій; зменшення економічної активності та обмеження переміщення людей; затримка інвестиційних процесів; зменшення кількості вакансій, падіння пропозицій робочої сили; зниження рівня зайнятості населення; поширення неповної або неформальної зайнятості; скорочення заробітної плати, значні втрати доходів працівників; погіршення ситуації з соціальним захистом населення, зростання нерівності. Одночасно серед позитивних наслідків пандемії коронавірусної хвороби COVID-19 слід назвати набуття нового досвіду в сфері праці, таких як робота вдома за умови можливості використання переваг сучасних технологій. Однак необхідно зазначити, що віддалена робота вимагає від працівників отримання додаткових навичок роботи та наявності технічних засобів.

Формування адекватної нормативної бази, заснованої на міжнародних стандартах, її узгодженість на міжнародному рівні та включення питань міграції до національних планів розвитку, з одного боку можуть стати вирішальними факторами для посилення потенціалу розвитку міграції та забезпечення захисту прав мігрантів, а з іншого – перебувають у стані невирішених проблем у багатьох країнах світу [147].

Пандемія COVID-19, яка фактично зупинила світ майже на два роки, сформувала нове покоління працівників – тих, хто виконує свою роботу дистанційно, з будь-якої точки світу. Законодавці повинні сформувати відповідний набір правил поведінки на робочому місці, серед яких є наступні: включення трудових мігрантів до всіх програм соціального забезпечення, охорони здоров'я, пов'язаних із COVID; забезпечення вільного доступу до правосуддя усіх трудових мігрантів, включаючи мігрантів з нерегульованим статусом; проведення міжурядових консультацій країн походження та призначення щодо перегляду та адаптації норм двосторонніх трудових угод щодо забезпечення ефективних механізмів захисту трудових мігрантів, які постраждали від раптових економічних потрясінь, і сприяння їхньому безпечному поверненню відповідно до міжнародних трудових стандартів; забезпечення рівного ставлення до громадян та відсутність дискримінації, доступу до соціального захисту, допомоги по безробіттю та можливості перекваліфікуватися або отримати альтернативну роботу.

Пандемія COVID-19 викликала значні зміни у світі праці та трудової міграції. У зв'язку з цим, було прийнято різні заходи щодо правового регулювання трудової міграції, які враховують ризики для здоров'я та безпеки мігрантів та громадян, які приймають їх на роботу.

Одним з таких заходів є обмеження в'їзду та виїзду для мігрантів в деякі країни, що мають високий рівень захворюваності COVID-19. Деякі країни вимагають від мігрантів негативний тест на COVID-19 перед в'їздом або після прибуття, а також самоізоляцію на певний період. У деяких країнах змінилися вимоги до отримання робочої візи та процедури її оформлення. Також були

прийнятті нові правила для забезпечення безпеки та здоров'я мігрантів на робочому місці, такі як вимога носити маски, дотримуватися соціальної дистанції, часте миття рук та використання дезінфікуючих засобів. Деякі країни також заборонили відрядження своїх громадян на роботу в інші країни через ризик зараження COVID-19 та можливість закриття кордонів.

Отже, правове регулювання трудової міграції в умовах пандемії COVID-19 полягає в прийнятті різних заходів для забезпечення безпеки та здоров'я мігрантів та громадян, які приймають їх на роботу. Ці заходи можуть змінюватися в залежності від рівня захворюваності COVID-19 у країні та ступеню належності реагування на проблеми.

Несподіваним правовим наслідком від COVID-19 у соціально-трудовій сфері, що вплинув на міграцію, стали можливості дистанційної праці. Раніше люди, які хотіли отримати роботу в іншій країні, зазвичай мусили переїхати в цю країну. Але з розвитком технологій та появою можливості працювати на відстані, цей підхід став менш необхідним. З одного боку, дистанційна праця може зменшувати потребу в міграції, оскільки люди можуть отримати роботу в іншій країні, не виїжджаючи зі свого звичного місця проживання. Це може бути вигідно для людей, які не хочуть або не можуть переїхати в іншу країну, але мають бажання отримати роботу, яку пропонують у іншій країні. Водночас, дистанційна праця може також стимулювати міграцію. Наприклад, люди можуть переїхати в менш дорогі міста або країни, але продовжувати працювати на підприємство в іншій країні. Це може зменшити витрати на житло та інші пов'язані з міграцією витрати. Крім того, дистанційна праця може допомогти залучати талановитих фахівців з інших країн. Якщо підприємство може пропонувати дистанційну роботу, то воно має змогу привернути фахівців з усього світу, які можуть мати корисний досвід та знання в певній галузі, що буде корисно для розвитку підприємства та національної економіки в цілому.

Отже, дистанційна праця може мати різний вплив на міграцію, залежно від конкретних обставин. Вона може зменшувати рівень безробіття, а може

призводити до нового виду соціально-економічного тиску в середині окремих країн. Зокрема, дистанційна праця для іноземців може бути можливістю для отримання роботи в іншій країні, не виїжджаючи з власної країни. Це може бути зручним варіантом для людей, які не можуть або не хочуть переїжджати в іншу країну, але бажають отримати роботу в іншій країні. Умови дистанційної праці для іноземців забезпечуються за допомогою відеозв'язку, електронної пошти та інших інтернет-технологій. Для роботи в дистанційному режимі необхідно мати доступ до інтернету та комп'ютера або іншого пристрою, який дозволяє працювати з дому. Однак, дистанційна робота для іноземців може мати свої виклики та обмеження. Наприклад, у деяких країнах, є вимоги до робочого часу та робочих умов, які можуть бути відмінними від тих, що існують у країні походження. Також, в залежності від країни, виникають питання про оподаткування, страхування та інші правові питання, які потрібно враховувати. Таким чином, дистанційна праця для іноземців може бути вигідним варіантом для отримання роботи в іншій країні, але потребує врахування різних правових та практичних обмежень.

Важливо зазначити, що пандемія COVID-19 створила нові виклики для регулювання праці мігрантів. У багатьох країнах були введені обмеження на міжнародну міграцію та рух осіб, що ускладнювало в'їзд мігрантів на роботу. Одночасно з цим, мігранти, які працювали в країнах-хостах, також зазнали певних проблем.

Особливості регулювання праці мігрантів під час пандемії COVID-19 можуть включати наступне:

1. Обмеження на в'їзд та вихід із країни. У зв'язку з пандемією COVID-19 багато країн ввели обмеження на міжнародну міграцію та рух осіб. Це може ускладнювати в'їзд мігрантів на роботу та може призвести до зменшення числа працевлаштувань мігрантів.
2. Зміни в правилах працевлаштування. У деяких країнах правила працевлаштування можуть змінюватися на час пандемії COVID-19. Наприклад, в деяких країнах можуть бути зменшені квоти на

працевлаштування мігрантів, або вимоги до отримання робочої візи можуть бути більш жорсткими.

3. Зміни в правилах та умовах праці. У зв'язку з пандемією COVID-19 багато країн ввели додаткові правила та обмеження для роботодавців та працівників. Це може включати правила щодо дистанційної роботи, масочний режим, соціальну дистанціювання на робочому місці тощо. Для мігрантів ці правила можуть бути особливо складними, оскільки вони можуть мати певні культурні та мовні бар'єри.

4. Забезпечення безпеки мігрантів на робочому місці. У зв'язку з пандемією COVID-19 були введені додаткові заходи безпеки на робочих місцях, щоб зменшити ризик поширення вірусу. Для мігрантів, які працюють в складних умовах, ці заходи можуть бути особливо важливими. Деякі країни ввели спеціальні програми для забезпечення безпеки мігрантів, наприклад, наданням їм масок та засобів для гігієни.

5. Захист прав мігрантів на роботі. Під час пандемії COVID-19 мігранти можуть стикатися з додатковими проблемами, такими як дискримінація на робочому місці або несправедливі умови праці. Деякі країни ввели додаткові заходи для захисту прав мігрантів на роботі, зокрема забезпечення доступу до медичної допомоги та забезпечення права на відпустку.

6. Доступ до соціального захисту. У багатьох країнах мігранти можуть мати обмежений доступ до соціального захисту. Під час пандемії COVID-19 це може бути особливо проблематичним, оскільки багато мігрантів можуть втратити роботу через заходи обмеження. Деякі країни ввели додаткові програми для надання соціальної підтримки мігрантам, які втратили роботу через пандемію.

Загалом, пандемія COVID-19 створила нові виклики для регулювання праці мігрантів, але в той же час підкреслила необхідність створення більш справедливої та ефективної системи міграції, яка враховуватиме потреби мігрантів та забезпечуватиме їм належну підтримку та захист.

2.5. Особливості правового регулювання внутрішньої трудової міграції в умовах дії воєнного стану

Російська агресія в Україні спричинила руйнівну гуманітарну кризу, надавши поштовх найшвидшому вимушеному переміщенню населення з часів Другої світової війни. За результатами досліджень МОМ станом на 23 серпня 2022 року в Україні нараховується близько 7 мільйонів внутрішньо переміщених осіб, що становить 16% населення. Ситуація з працевлаштуванням внутрішньо переміщених осіб залишається доволі критичною і є однією з причин, що підштовхують людей до міграції. За даними МОМ, 60% осіб, які мали роботу до свого переміщення, наразі її втратили. 9% внутрішньо переміщених осіб не мали жодного доходу з початку війни, а 35% повідомили, що місячний дохід їхньої родини не перевищує 5 тис грн, що на 1500 грн менше за мінімальну зарплату в Україні [197]. За даними Державної служби зайнятості України станом на 1 липня 2022 р. статус безробітного мали 656 тис. осіб. Водночас, ці дані не відображають ситуацію повною мірою, оскільки не усі безробітні є зареєстрованими, тим більше, велика їх частина виїхала за кордон. Кількість же вакансій, зареєстрованих в Державній службі зайнятості, становить 25,1 тис. од., що на 65% менше порівняно з відповідним періодом 2021р. Зазначаємо, що у зв'язку з військовими діями внутрішні міграційні потоки зі сходу, півдня та півночі України продовжуються.

Загальнотеоретичними засадами здійснення правового регулювання внутрішньої трудової міграції є його реалізація на підставі наступних принципів: принцип демократизму означає відкритість формування політики підтримки внутрішніх мігрантів, залучення наукової спільноти та суспільства до її формування та розвитку; принцип адаптивності реалізується через здійснення внутрішньої міграційної політики держави з урахуванням можливих змін зовнішнього середовища, які можуть призвести до корекції стратегічних цілей, встановлення пріоритетності заходів щодо захисту та

підтримки ВПО, а також механізмів її реалізації; принцип цілеспрямованості визначає напрями державної політики щодо підтримки ВПО у порядку досягнення спільної мети всіма стейкхолдерами; принцип балансу проявляється в рівновазі інтересів усіх суб'єктів державної політики, переселенців та населення на територіях переміщення у взаємозв'язку зі стратегічними цілями та пріоритетами, баланс економічних, соціальних та інших цілей; принцип гуманізму виражає систему поглядів, що визначають цінність людини як особистості, її право на свободу, щастя, розвиток, ідентифікації здібностей; принцип синергії означає це синхронізація основні реформи, які проводяться в країні і впливають формування національних інструментів підтримки ВПО та, водночас координація муніципалітетів, підтримка напрямів регіонального розвитку; принцип субсидіарності передбачає децентралізацію влади з метою захисту та підтримки ВПО на рівні управління, де вони можуть бути реалізовані більш ефективно; концептуальний підхід до підтримки ВПО та принцип захисту повинен базуватися на застосуванні нормативно-правових актів, які регламентують основні напрями щодо державної політики щодо ВПО, спрямованої на формування концепції їх підтримки, соціально-економічної та психологічної адаптації, інтеграції в приймаюче суспільство [6; 554; 178].

Повномасштабна війна росії проти України, що стала продовженням військового вторгнення у 2014 р., спричинила масштабні людські та економічні втрати. Величезні потоки вимушених внутрішньо та зовнішньо переміщених осіб, не лише суттєво змінила ситуацію на ринку праці, але і змусила законодавця оперативно реагувати на події в Україні, формуючи нормативно-правове підґрунтя відповідно до нових викликів.

Закон України «Про правовий режим воєнного стану» від 12.05.2015 № 389-VIII [117] «визначає зміст правового режиму воєнного стану, порядок його введення та скасування, правові засади діяльності органів державної влади, військового командування, військових адміністрацій, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій в умовах воєнного стану,

гарантії прав і свобод людини і громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб» [117].

«Воєнний стан - це особливий правовий режим, що вводиться в Україні або в окремих її місцевостях у разі збройної агресії чи загрози нападу, небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності та передбачає надання відповідним органам державної влади, військовому командуванню, військовим адміністраціям та органам місцевого самоврядування повноважень, необхідних для відвернення загрози, відсічі збройної агресії та забезпечення національної безпеки, усунення загрози небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності, а також тимчасове, зумовлене загрозою, обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень» [117].

Одним із першочергових заходів, які відбулися під час дії воєнного стану в Україні, є утворення тимчасових державних органів – військових адміністрацій. Указом Президента України від 24 лютого 2022 року «Про утворення військових адміністрацій на базі обласних, районних та Київської міської державних адміністрацій» № 68/2022 [127] утворено відповідні військові адміністрації. Відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» військові адміністрації мають особливі повноваження та підпорядкованість. Відповідно до статті 4 цього Закону Генеральний штаб Збройних Сил України здійснює керівництво, координацію та контроль за діяльністю обласних військових адміністрацій з питань оборони, громадської безпеки і порядку, здійснення заходів воєнного стану [117]. З інших питань керівництво, координацію та контроль за діяльністю обласних військових адміністрацій здійснює Кабінет Міністрів України. Це такі заходи, які можуть здійснюватися військовими адміністраціями спільно з військовим управлінням: запровадження трудової повинності працездатних осіб, не залучених до робіт в оборонній сфері та у сфері життєзабезпечення населення та не заброньованих на період воєнного стану для виконання робіт оборонного

характеру; використання потужностей і трудових ресурсів підприємств, установ і організацій усіх форм власності для потреб оборони; примусове відчуження майна приватної чи комунальної власності для потреб держави; запровадження комендантської години та встановлення особливого режиму світломаскування; встановлення особливого режиму в'їзду та виїзду з країни, обмеження свободи пересування громадян, іноземців та осіб без громадянства, а також руху транспортних засобів; перевірка документів у осіб та огляд особистих речей, транспортних засобів, багажу та вантажів, службових та житлових приміщень громадян; у разі порушення вимог чи невиконання заходів режиму воєнного стану вилучення у підприємств, установ та організацій усіх форм власності, фізичних осіб засобів електронного зв'язку, телевізійної, відео- та аудіотехніки, комп'ютерів та інші технічні засоби зв'язку; встановлення обов'язку для фізичних та юридичних осіб щодо розміщення військовослужбовців, працівників правоохоронних органів та начальників штабів, персоналу цивільного захисту, евакуйованого населення та дислокації військових частин, підрозділів і установ тощо [117].

Важливо зазначити, що свої повноваження військові адміністрації здійснюють лише в межах тимчасових обмежень конституційних прав і свобод людини і громадянина, а також прав і законних інтересів юридичних осіб, передбачених Указом Президента України «Про введення воєнного стану». Згідно з Указом Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022 конституційні права і свободи людини і громадянина, передбачені статтями 30 – 34, 38, 39, 41 – 44, 53 Конституції України [53] можуть бути тимчасово обмежені на час воєнного стану (зокрема, щодо недоторканності житла, таємниці листування, невтручання в особисте і сімейне життя, свободи пересування, свободи думки і слова, права володіти, користуватися і розпоряджатися своїм майном тощо), в тому числі і щодо права на працю та права на страйк, передбачених статтями 43, 44 Конституції України [53].

Крім того, на військові адміністрації покладається здійснення повноважень відповідних місцевих державних адміністрацій, а також

вирішення питань, пов'язаних із розміщення на договірних засадах замовлень на виробництво продукції, виконання робіт (надання послуг), необхідних для територіальної громади, підприємств, установ та організацій; складання та затвердження місцевого бюджету, внесення змін до нього, забезпечення виконання поточного бюджету; управління майном комунальної власності відповідної територіальної громади (крім вирішення питань відчуження, у тому числі приватизації комунального майна та надання комунального майна в оренду більше як на один рік) [117].

У зв'язку з викликами, що спричинені запровадженням воєнного стану, та постійною необхідністю адаптувати правила праці до сучасних потреб бізнесу та працівників в Україні, українське трудове законодавство переживає комплексну реформу. Перший етап реформи був реалізований в березні 2022 року з прийняттям Закону України «Про організацію трудових відносин під час воєнного стану» № 2136-IX [114]. Другим етапом стало ухвалення Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 № 2352-IX [96], який набув чинності 19 липня 2022 року, містить як зміни до Кодексу законів про працю України [47] та інших загальних законів про працю, так і деякі зміни до регулювання трудових відносин, які діють лише під час воєнного стану. В межах другого етапу було прийнято цілу низку нормативно-правових актів, які покликані врегульовувати трудові правовідносини, серед яких Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» від 18.07.2022 № 2421-IX, Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні і надання послуг з посередництва у працевлаштуванні за кордоном» від 21.09.2022 № 2623-IX та інші.

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX [114] регулює особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ та організацій незалежно від форм

власності, видів діяльності та галузей виробництва, а також встановлює правовий статус особи, яка працює за трудовим договором з фізичними особами під час воєнного стану в Україні. Закон передбачає зміни у трудовому законодавстві щодо окремих аспектів правового регулювання трудових відносин в умовах дії воєнного стану, а саме: особливості укладання та розірвання трудових договорів, зміна істотних умов праці, встановлення та облік часу роботи та часу відпочинку, оплата праці, відпустки, припинення та призупинення трудових відносин, діяльність профспілок, державний нагляд, ведення колективних переговорів, кожен з яких потребує більш детального розгляду [114].

Зазвичай, підприємства, установи, організації, які знаходяться за межами районів воєнних дій, продовжують свою роботу в звичайному режимі. Введення воєнного стану не звільняє роботодавця від оплати праці працівників, які виходять на роботу та виконують трудові обов'язки. У разі переїзду працівника за кордон або в інші регіони України і можливості працювати віддалено, доцільно запроваджувати дистанційну роботу, якщо роботодавець може забезпечити працівника роботою [81]. Роботодавець має право в односторонньому порядку видати наказ про запровадження дистанційної роботи, як і під час карантину. Віддалена робота оплачується працівнику в повному обсязі. У випадку, коли в умовах воєнного стану підприємство не може повноцінно функціонувати, роботодавець своїм наказом може запровадити простій (призупинення роботи) як усього підприємства, так і його окремих підрозділів. Згода працівників на встановлення простою не потрібна. Час простою в умовах воєнного стану оплачується в розмірі не менше 2/3 посадового окладу працівника. Ще одним варіантом організації трудових відносин під час воєнного стану є те, що працівники можуть піти в оплачувану відпустку або відпустку без збереження заробітної плати за власною ініціативою. Важливо, що роботодавець не має права примусово відправити працівника у відпустку [114].

Введення воєнного стану не є підставою для звільнення працівників. Припинення трудових відносин під час війни можливе лише на загальних підставах, визначених КЗпП України [47]. Як і раніше, працівник може бути звільнений за власною ініціативою та за згодою сторін.

Якщо працівник залишив місце проживання у зв'язку з бойовими діями та/або не з'являється на роботі чи не виходить на зв'язок, то до з'ясування причин неявки роботодавець не має підстав для звільнення такого працівника за прогул. При цьому підстав для збереження середньої заробітної плати за таким працівником також немає.

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX [114] надає можливість обирати будь-яку форму трудового договору (усну або письмову) за домовленістю між ними. Це означає, що учасники трудових відносин не зобов'язані укладати письмовий трудовий договір, тоді як до воєнного стану в окремих випадках письмові угоди були обов'язковими. Для працевлаштування особи достатньо видати відповідний наказ і повідомити податкову службу. Важливо, що така спрощена процедура має відбуватися за згодою працівника.

Відповідно до ст.13 Закону № 2136-IX у сторони мають право припинити дію трудового договору [114]. Це новий механізм, який потребує додаткових роз'яснень. Загальноприйнято розуміти, що цей варіант можливий лише тоді, коли виконуються обидва критерії: абсолютна неможливість надання роботодавцем відповідної роботи та неможливість її виконання працівником. Важливо, що Закон не містить переліку випадків, які є підставою для призупинення трудового договору. Кожна ситуація працівника і роботодавця є індивідуальною, потребує детального розгляду і встановлення об'єктивної можливості або неможливості надання та виконання робіт. Призупинення трудового договору не означає звільнення працівника. Працівник і роботодавець продовжують перебувати у трудових відносинах, але оскільки у разі призупинення трудового договору робота не виконується, роботодавець не зобов'язаний виплачувати заробітну плату. Компенсація заробітної плати,

гарантії та компенсаційні виплати працівникам за період відсторонення повністю покладаються на державу, яка здійснює військову агресію. Ініціювати призупинення трудового договору може як роботодавець, так і працівник. Сторони трудового договору повинні по можливості повідомити одна одну про його припинення будь-яким доступним способом [59; 87; 132]. Очікується, що в майбутньому такий механізм буде доопрацьований.

Внаслідок бойових дій багато співробітників евакуювалися в різні місця або виїхали за кордон, деякі не мають зв'язку, а інші перебувають у відпустці або на лікарняному. Для уникнення нестачі кадрів роботодавці мають можливість укладати строкові трудові договори з новими працівниками на період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника. Тобто трудові відносини з відсутніми працівниками не припиняються, але на час їх тимчасової відсутності роботодавець може укласти з іншим працівником строковий трудовий договір. Раніше пріоритет мали безстрокові угоди, тоді як укладення строкових угод допускалося лише в окремих обмежених випадках.

Нормальна тривалість робочого часу в умовах дії воєнного часу не може перевищувати 60 годин на тиждень для працівників, які працюють повний робочий день, і 50 годин на тиждень для працівників, які працюють неповний робочий день (у порівнянні зі звичайною тривалістю робочого тижня 40 годин на тиждень) [114]. Право визначати початок і кінець щоденної роботи (зміни) надано роботодавцю, тоді як раніше у встановленні часу початку та закінчення зміни повинні були брати участь профспілки та представники найманих працівників. Святкові та вихідні дні скасовуються під час воєнного стану, а також пов'язані з ними положення, такі як скорочена тривалість роботи напередодні свят, вихідних та перенесення вихідних днів.

Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX [114] спрощено процедуру зміни істотних умов праці. Слід нагадати, що істотними умовами праці є, наприклад, система і розміри заробітної плати, пільги, тривалість робочого часу, встановлення або

скасування неповного робочого часу, суміщення професій тощо. Законодавець спростив порядок переведення працівників на іншу роботу, якщо це необхідно для запобігання або ліквідації наслідків бойових дій або обставин, що загрожують життю. При цьому під час воєнного стану не потрібно отримувати згоду працівника на таке переведення. При цьому важливо, щоб робота, на яку переводиться працівник, не була протипоказана за станом здоров'я. Також забороняється переведення працівника на роботу в зону активних бойових дій без його згоди. Слід зазначити, що незалежно від необхідності попередження працівника зміна істотних умов праці має відбуватися за наявності як правових, так і фактичних підстав.

Щорічна оплачувана відпустка не може перевищувати 24 днів на рік [114]. Роботодавці можуть відмовити у наданні будь-якої відпустки працівникам критичної інфраструктури за винятком відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами. За бажанням працівника допускається надання відпустки без збереження заробітної плати на весь воєнний час.

Критичним моментом в умовах воєнного стану є виплата заробітної плати. Загалом, зменшення розміру заробітної плати не передбачено. При цьому, якщо через триваючі військові дії або форс-мажорні обставини роботодавець не може виплатити зарплату, її виплата може бути затримана. У разі перевірки роботодавець повинен буде довести, що саме війна чи форс-мажорні обставини стали причиною такої затримки. Тільки за таких обставин роботодавця не штрафуватимуть за порушення строків виплати заробітної плати. Водночас Закон № 2136-IX [114] зобов'язує роботодавця виплачувати працівникам зарплату одразу після відновлення роботи підприємства. Зауважимо, що під час воєнного стану роботодавець може з власної ініціативи призупинити будь-які положення колективного договору, наприклад, виплату премій чи додаткових компенсацій.

Важливо, що Закон не встановлює нових підстав для звільнення. Це означає, що припинення трудових відносин під час війни можливе лише на загальних підставах, визначених КЗпП України [47]. Працівник, як і раніше,

може бути звільнений за власною ініціативою, за згодою сторін або з ініціативи роботодавця. Водночас, Закон № 2136-IX передбачає особливості розірвання трудового договору з ініціативи працівника. Відтепер у зв'язку з веденням бойових дій у районі розташування роботодавця та загрозою життю та здоров'ю працівника такий працівник може розірвати трудовий договір за власною ініціативою без двотижневого терміну повідомлення. Однак це правило не поширюється на працівників, які вимушено залучаються до суспільно корисних робіт у воєнний час, а також до робіт на об'єктах критичної інфраструктури [114].

Також під час воєнного стану не потрібно питати згоду профспілки на звільнення працівника у зв'язку зі скороченням штатів, систематичним невиконанням трудових обов'язків, прогулом тощо. Проте вимога отримання профспілкового листа щодо згоди на звільнення працівників, обраних до профспілкових органів, зберігається.

Отже, Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX [114] змінив регулювання трудових відносин під час війни. Проте застосування нових норм, які обмежують трудові права працівників, залишається не обов'язковою нормою, а правом роботодавця.

3 березня 2022 року Верховна Рада схвалила Указ Президента України «Про загальну мобілізацію» від 24 лютого 2022 року № 65/2022 [106], який зобов'язує роботодавців дотримуватись законодавчих гарантій для працівників під час виконання ними обов'язків, пов'язаних із прийняттям на військову службу, включаючи призов на військову службу, військову службу за контрактом, медичний огляд, військові збори тощо. У всіх цих випадках за роботодавцями повинні зберігатися місце роботи та посада. Зважаючи на обставини, працівник може не надати вчасно підтверджуючі документи про призов/вступ на військову службу. Зазвичай рекомендується не звільняти працівника за відсутність на роботі, а дочекатися надання документів, щоб дати працівникові час належним чином оформити причини відсутності [106].

Гарантії щодо збереження місця роботи поширюються також на працівників, які вступили до лав територіальної оборони. Для отримання таких гарантій працівник повинен пред'явити роботодавцю контракт з волонтером територіальної оборони.

Суттєвим викликом для більшість роботодавців відразу після початку війни стало переміщення персоналу, будь то внутрішнє переміщення (на захід України) чи за кордон. Така міграція залишається критичним процесом, враховуючи швидкий розвиток та різні особисті обставини працівників. На жаль, західні регіони України також не є безпечними, як показали нещодавні ракетні обстріли росією. Крім того, багато компаній займаються виробничою діяльністю і мають виробничі майданчики, які неможливо перенести. Таким чином, кожна ситуація справді унікальна, адже багато що залежить від особливостей діяльності компанії в Україні, характеру роботи, яку виконує співробітник, професійних та мовних навичок, досвіду та особистих обставин. Особливим обмеженням стала заборона виїзду з України чоловікам віком від 18 до 60 років [106; 114; 116; 117], оскільки вони потенційно можуть бути мобілізовані до збройних сил. Більше того, частина працівників добровільно йде в армію. Загалом це створює невизначеність для керівництва та відділу кадрів, які не можуть точно розрахувати свої потреби в персоналі та витрати на заробітну плату.

Як правило, роботодавці обирають одне з наступних рішень, якщо звичайні робочі процеси перериваються через військові дії: переведення персоналу на дистанційну або надомну роботу на період загрози збройної агресії або гібридні моделі роботи; зниження заробітної плати та/або переведення на неповний робочий день (зміна істотних умов праці); переведення на іншу роботу або переїзд у відносно безпечні регіони України; переїзд за кордон, який є популярним варіантом серед багатонаціональних роботодавців. Оскільки на практиці немає формального процесу транскордонних переведень, працівники звільняються в Україні та знову працевлаштовуються за кордоном.

Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 № 2352-IX [96] містить певні нововведення в організацію трудових відносин під час дії воєнного стану. Закон № 2352-IX встановлює: *нові підстави розірвання трудових договорів* (в разі смерті або оголошення безвісно відсутнім роботодавця (фізичної особи) або працівника, відсутність працівника на роботі та відсутність інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль); *розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у разі неможливості забезпечити працівника роботою внаслідок знищення (відсутності) необхідних умов, засобів виробництва чи майна роботодавця внаслідок воєнних дій*); *звуження прав мобілізованих працівників* (роботодавці не зобов'язані виплачувати середньомісячну заробітну плату мобілізованим працівникам, особам, які вступили на військову службу за контрактом, резервістам; період перебування працівників на військовій службі, за який не виплачується середньомісячний заробіток, не зараховується до стажу роботи, що дає працівникам право на щорічну відпустку); *зміни щодо відпусток під час воєнного стану* (запровадження нового виду відпусток без збереження заробітної плати до 90 календарних днів працівникам, які виїхали з України або отримали статус внутрішньо переміщених осіб; право роботодавця обмежувати тривалість щорічної основної відпустки працівника 24 календарними днями) [96]. Також Законом № 2352-IX детальніше визначено порядок інструктажу працівників перед початком роботи та визначено дистанційний порядок інструктажу працівників та ознайомлення ними з документами роботодавця; встановлено обов'язок роботодавця інформувати працівників, зайнятих за строковими трудовими договорами, про можливість працевлаштування на невизначений строк; означено обов'язкове повідомлення про нараховані та виплачені суми при звільненні із зазначенням кожного виду виплат окремо, а максимальний термін компенсації затримки виплати сум заробітної плати при звільненні обмежено шістьма місяцями тощо [96].

На наш погляд, в межах дослідження правового регулювання трудової міграції, враховуючи поширення зазначених вище правових норм як на внутрішніх, так і зовнішніх мігрантів, варто акцентувати увагу на Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні і надання послуг з посередництва у працевлаштуванні за кордоном» № 2623-IX [91], яким внесено зміни до законів України «Про зайнятість населення» [107] та «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» [118] з метою удосконалення підстав видачі або продовження дії дозволів на застосування праці іноземців та осіб без громадянства; відмови у видачі або продовженні дії таких дозволів; встановлення рівних умови оплати праці як для громадян України, так і для іноземців та осіб без громадянства, що перебувають в Україні на законних підставах; створення правового підґрунтя для застосування праці іноземців та осіб без громадянства, які перебувають в Україні для навчання у закладах освіти України. Також Закон № 2623-IX [91] уточнює перелік документів, які подаються роботодавцями для отримання або продовження дії дозволів на застосування праці окремих категорій іноземних працівників та визначає розмір плати за продовження таких дозволів; спрощує доступ до зазначеної адміністративної послуги та передбачає можливість її отримання будь-яким зручним для роботодавця способом, у тому числі через центри надання адміністративних послуг; а також підвищує сервісне обслуговування. [91;107; 118].

Основними новаціями Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні і надання послуг з посередництва у працевлаштуванні за кордоном» № 2623-IX1 [91] є наступні: розширення кола іноземців, яким видається безкоштовний дозвіл на працевлаштування; доповнення переліку способів подачі документів для отримання дозволу (в тому числі і за допомогою Порталу Дія); вилучення норми щодо виплати іноземним працівникам заробітної плати у розмірі не менше 10 та 5 мінімальних заробітних плат; зміна

розміру плати за видачу дозволу залежно від строку дії дозволу та розміру плати за продовження дії дозволу; введення моніторингу сплати єдиного внеску роботодавцями, які застосовують працю іноземців, відповідно до обміну даними між Державною службою зайнятості та Пенсійним фондом України; уточнення переліку підстав скасування дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні; передбачений обмін даними про прийняті рішення щодо оформлення дозволів з Державною прикордонною службою, Державною міграційною службою, Нацполіцією, Держпраці, МЗС; заборона видачі дозволів іноземцям та особам без громадянства, які включені до переліку осіб, пов'язаних з тероризмом або якщо щодо них застосовані заходи згідно Закону України «Про санкції» від 14.08.2014 № 1644-VII [120]; виключення поняття іноземних високооплачуваних професіоналів, іноземних ІТ-професіоналів, іноземних працівників творчих професій [91]. Залишається тільки загальна категорія - іноземний найманий працівник.

Важливими в умовах воєнного стану є положення щодо державного захисту від проникнення злочинців та злочинних угруповань на територію України під приводом працевлаштування, зокрема, з території росії та білорусії, видача та продовження дії дозволу на застосування праці громадян Російської Федерації, республіки білорусь, а також інших держав, визнаних такими, що становлять загрозу державному суверенітету, територіальній цілісності і демократичному конституційному ладу та іншим національним інтересам України, здійснюється за погодженням із регіональними органами Служби безпеки України.

Отже, безпрецедентний напад Російської Федерації на Україну спричинив кардинальні зміни як для роботодавців, так і для працівників. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» не лише обмежує окремі конституційні права і свободи людини і громадянина, а й встановлює спеціальні правила у трудових відносинах на заміну «звичайним» нормам КЗпП України. Натомість, під час дії воєнного стану, внутрішньо

переміщені особи, які перебувають у зоні конфлікту, можуть стати жертвами насильства та порушення прав людини. Тому важливо забезпечити захист їх прав та потреб шляхом наступних заходів:

1. *Забезпечення безпеки.* Безпека внутрішньо переміщених осіб є найважливішим заходом в умовах воєнного стану. Це може здійснюватися за допомогою забезпечення безпеки протягом усього коридору переміщення та надання охорони на перехідних місцях.

2. *Надання медичної допомоги.* В умовах воєнного стану внутрішньо переміщені особи можуть стати жертвами хвороб та травм. Тому важливо забезпечити доступ до медичної допомоги та лікування.

3. *Забезпечення доступу до освіти та роботи.* Внутрішньо переміщені особи можуть втратити свої робочі місця та доступ до освіти. Тому важливо забезпечити їм доступ до нових можливостей працевлаштування та освіти.

4. *Забезпечення житла.* В умовах воєнного стану внутрішньо переміщені особи можуть втратити своє житло. Тому важливо забезпечити їм доступ до житла та забезпечити інші потреби.

5. *Забезпечення прав та свобод.* Внутрішньо переміщені особи повинні мати доступ до правосуддя та захисту прав людини. Важливо забезпечити їм доступ до правової допомоги та захисту прав.

Узагальнюючи, для внутрішньо переміщених осіб в разі оголошення воєнного стану слід передбачати заходи щодо забезпечення їх безпеки, медичної допомоги, доступу до освіти і роботи, створення належних житлових умов та прав і свобод.

Додамо, що внутрішня трудова міграція в умовах дії воєнного стану може бути обмежена або заборонена, залежно від конкретних умов і рішень влади. У більшості країн дія воєнного стану супроводжується введенням особливих заходів, що можуть стати причиною обмеження внутрішньої трудової міграції. Одним з таких заходів є введення обмежень на пересування громадян, зокрема на переміщення на роботу. Відповідно, мігранти можуть зіткнутися зі складнощами при здійсненні своїх трудових прав, які їм гарантовані

законодавством країни. У таких випадках уряд повинен забезпечувати право мігрантів на безпечне пересування до робочого місця та на отримання необхідної допомоги та захисту. Іншим заходом є введення обмежень на роботу в певних сферах, зокрема на роботу в сфері оборони, національної безпеки та безпеки громадського здоров'я. У таких випадках мігранти можуть зіткнутися зі складнощами щодо отримання робочих місць або отримання дозволів на роботу, що пов'язане із забезпеченням права мігрантів на прозорий та справедливий доступ до робочих місць, які відповідають їх кваліфікації та досвіду роботи. Також важливо забезпечити захист прав мігрантів на робочому місці в умовах воєнного стану. Це означає забезпечення безпеки на робочому місці, захист від дискримінації та надання допомоги в разі нещасних випадків на роботі. Отже, особливості правового регулювання внутрішньої трудової міграції в умовах дії воєнного стану пов'язані зі збереженням національної безпеки та виконанням військових обов'язків держави. Проте, водночас, ці обмеження не повинні порушувати основні права та свободи мігрантів, зокрема їх право на роботу та на недискримінацію. Іншим важливим аспектом правового регулювання внутрішньої трудової міграції в умовах воєнного стану є забезпечення прав мігрантів на соціальний захист. Необхідно забезпечувати мігрантам доступ до медичної допомоги та інших соціальних послуг, включаючи підтримку у забезпеченні житла та харчування. Загалом, правове регулювання внутрішньої трудової міграції в умовах дії воєнного стану повинно забезпечувати баланс між національною безпекою та прав мігрантів. При цьому слід враховувати, що мігранти є невід'ємною частиною суспільства та економіки країни, і їхні права та інтереси також повинні бути враховані. Для досягнення цих цілей необхідно встановлювати чіткі правила та процедури для вступу на роботу та проживання мігрантів, забезпечувати ефективну систему правової захисту мігрантів, а також співпрацювати з міжнародними організаціями для забезпечення прав мігрантів та вирішення проблем, пов'язаних з внутрішньою трудовою міграцією. При цьому слід пам'ятати, що внутрішня трудова міграція може бути важливим елементом

розвитку економіки та соціального благополуччя країни. Вона може допомогти зменшити нерівності в рівні доходів та працевлаштування, підвищити рівень конкуренції на ринку праці та забезпечити доступність праці для різних категорій населення. Тому внутрішня трудова міграція повинна бути регульована не тільки з точки зору національної безпеки, але й з урахуванням соціально-економічних потреб та інтересів країни. Забезпечення прав мігрантів та підтримка їхньої інтеграції в соціальне та економічне життя країни можуть бути важливими факторами, які сприятимуть розвитку країни та збільшенню її конкурентоспроможності.

Висновки до розділу 2

Підсумовуючи проведений у другому розділі аналіз соціально-трудових аспектів регулювання трудової міграції в Україні можемо зробити наступні висновки.

1. Основними міжнародними стандартами у сфері правового регулювання трудової міграції є Загальна декларація прав людини, Європейська конвенція з прав людини, Конвенція про статус біженців, Керівні принципи з питання переміщених осіб всередині країни, Глобальний договір про безпечну, впорядковану та регулярну міграцію, Новий Пакт про міграцію та притулок, Міжнародна Конвенція ООН «Про захист прав усіх працівників-мігрантів та членів їх сімей», Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів, Конвенція Міжнародної Організації Праці «Про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення», План дій Ради Європи щодо захисту вразливих осіб у контексті міграції та притулку в Європі (2021-2025). Об'єднуючим фактором для міжнародних стандартів у сфері трудової міграції є те, що вони зобов'язують міжнародне співтовариство розширити та посилити доступ кожної людини до своїх основних прав, включаючи мігрантів. Крім того, вони надають додаткові принципи та контрольні положення, які допомагають

державам застосовувати норми національного законодавства, створюють правову базу по регулюванню зовнішньої міграції, забезпеченню прав трудових мігрантів і членів їх сімей, а також задають напрямок проведення міграційної політики держав, якими було ратифіковано конвенції.

2. Центрами формування узагальнених тенденцій у сфері міграції та «постачальниками» поточних статистичних даних є Департамент економічних та соціальних питань ООН, Організація економічного співробітництва та розвитку, Міжнародна організація праці, Світовий банк, Верховний комісар націй у справах біженців, Центр моніторингу внутрішніх переміщень, Міжнародна організація з міграції. Для ефективної координації міграції в Україні потрібен згуртований та цілісний підхід до розробки та управління міграційною політикою. Залучення зовнішніх експертів дозволить максимізувати переваги міграції, зокрема, для сталого розвитку країни, мінімізувати недоліки та наблизити українські практики до міграційної політики ЄС та міжнародних стандартів.

3. Генеза становлення та розвитку національного законодавства, що регулює питання трудової міграції умовно може бути поділена на п'ять періодів, ключовими кроками яких стали: проголошення незалежності України і початок формування міграційного законодавства; прийняття Конституції України і проголошення на законодавчому рівні основних прав і свобод людини і громадянина, включаючи право на працю; лібералізація візового режиму з ЄС і необхідність адаптації вітчизняної нормативно-правової бази до європейських стандартів; анексія Криму та військовий конфлікт на Донбасі, що спричинили масові хвилі внутрішньої міграції; спалах пандемії COVID-19 та початок збройної агресії Російської Федерації проти України. Зауважимо, що правове регулювання трудової міграції здійснюється законодавством України, законодавством держави перебування, нормами міжнародних договорів України, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України. Основними внутрішніми стейкхолдерами державної політики у сфері трудової міграції виступають КМУ, Міністерство

розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України, Міністерство закордонних справ, Державна міграційна служба, Державна служба зайнятості, Міністерство соціальної політики, Міністерство юстиції, Національний банк, обласні органи виконавчої влади та ін.

4. В рамках Цілей Сталого Розвитку міграція визнається «багатовимірною реальністю», яка має велике значення для розвитку країн походження, транзиту та призначення, а мігранти можуть зробити позитивний внесок у інклюзивне зростання окремих регіонів. Міжнародною організацією з міграції пріоритетними для України було визначено наступні: Ціль 1. Подолання бідності; Ціль 3. Міцне здоров'я і благополуччя; Ціль 4. Якісна освіта; Ціль 8. Гідна праця та економічне зростання; Ціль 9. Промисловість, інновації та інфраструктура; Ціль 11. Сталий розвиток міст і громад. Поряд з цим на нашу думку Цілі сталого розвитку повинні бути доповнені для дієвого реагування на виклики, пов'язані з подоланням наслідків COVID – 19 та збройних конфліктів. В межах дослідження запропоновано додаткову Ціль сталого розвитку: «Врегульована міграція: в міру поглиблення процесів глобалізації міграція та переміщення відбуваються в більш широких і довгострокових діапазонах, набувають світового масштабу і провокують виклики національній безпеці, стабільності політичних систем, мають політичний та економічний контексти. За даними МОМ, кількість міжнародних мігрантів зросла з 84 млн у 1970 році до 281 млн у 2020 році, причому у 2019 році їх кількість становила 272 млн осіб. Збройна агресія Російської Федерації спровокувала беззаперечні масштаби міграції в Україні. Кількість переміщених осіб у серпні 2022 року становила близько 13 мільйонів осіб. Більшість дорослого населення зіткнулося з проблемою працевлаштування».

5. Питання правового регулювання трудової міграції в умовах пандемії COVID-19 поєднує кілька вимірів: правові та соціально-економічні наслідки протипандемічних обмежень для країн призначення та країн походження, вплив пандемії на становище трудових мігрантів через зміни на ринку праці, обмеження мобільності, державна політика протидії пандемії в контексті

трудової міграції, соціальний захист працівників, міграційний вимір прикордонного контролю щодо руху населення тощо. Українське законодавство мало чотири протиепідемічні реакції уряду: тотальний локдаун (березень-травень 2020 року), адаптивно-регіональний карантин (травень-листопад 2020 року), карантин вихідного дня (листопад 2020 року), перехід на новий «м'який» карантин. (грудень 2020) та «м'який» локдаун (січень 2021), результатом яких стало формування рекомендацій, якщо фізична присутність на робочому місці працівника неможлива: тимчасове переведення працівника на іншу роботу, впровадження режиму простою, надання гнучкого графіку роботи, надання відпустки, переведення працівника на дистанційну (надомну) роботу, окремі з яких сприяли міграційним процесам. Ключовими негативними наслідками спалаху хвороби COVID-19 у сфері забезпечення прав працівників є зменшення економічної активності та обмеження переміщення людей, зниження рівня зайнятості населення, поширення неповної або неформальної зайнятості, скорочення заробітної плати, погіршення ситуації з соціальним захистом населення, зростання нерівності. Одночасно серед позитивних наслідків пандемії коронавірусної хвороби COVID-19 слід назвати набуття нового досвіду в сфері правового регулювання праці.

6. Нормативно-правове регулювання внутрішньої трудової міграції в умовах дії воєнного стану проходило в декілька етапів: першим етапом стало прийняття Закону України «Про організацію трудових відносин під час воєнного стану», наступним - ухвалення Законів України «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 № 2352-IX, «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» від 18.07.2022 № 2421-IX, «Про внесення змін до деяких законів України щодо застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні і надання послуг з посередництва у працевлаштуванні за кордоном» від 21.09.2022 № 2623-IX та інших. Дія законів поширюється на трудові відносини з

працівниками всіх підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності, виду діяльності та галузі виробництва, а також на осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, і передбачає зміни при укладенні трудових договорів, істотних умов праці, припиненні трудових відносин, встановленні робочого часу та часу відпочинку, залученні окремих категорій працівників, веденні кадрового діловодства, виплаті заробітної плати, призупиненні трудового договору тощо.

РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ МІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ

3.1. Досвід соціально-трудового регулювання міграції в європейських країнах

Дослідження міграційного профілю України дає уявлення про цікаві тенденції, які прослідковувалися від часу здобуття незалежності, трансформувалися у «спокійні» періоди, суттєво видозмінилися в останні роки і є цілком непередбачуваними у майбутньому. Так, у 2019 році вид на проживання в Україні мали майже 400 тисяч іноземців. Крім того, була невідома кількість іммігрантів, які перебували в країні нелегально [215; 216]. Зареєстровані іноземні громадяни включали близько 80 000 іноземних студентів (індійці, марокканці, нігерійці були серед найбільших груп) [156; 161]. Іншу групу становили трудові мігранти, переважно висококваліфіковані; 16 000 мали дозвіл на роботу, найбільшу групу становили громадяни Туреччини. Серед цих трудових мігрантів було багато громадян із західних країн, таких як країни ЄС, США та Канада, які прибули в Україну як представники бізнесу, гуманітарні працівники, співробітники посольств та вчителі мов тощо. Нарешті, на українських територіях також перебували торговці та бізнесмени з інших частин світу: Китаю, В'єтнаму, Нігерії та інших. Крім того, було кілька десятків тисяч біженців та іммігрантів, які народилися за кордоном, але натуралізувалися, наприклад, з Афганістану, Росії (Чечні) та різних африканських країн. З тих п'яти мільйонів міжнародних мігрантів, яких ООН нарахувала в Україні в 2020 році, близько 3,3 мільйона походять з Російської Федерації, за ними йдуть 250 000 з Білорусі та 226 000 з Казахстану [216]. З початку російського вторгнення багато іммігрантів покинули країну. За оцінками Міжнародної організації з міграції (МОМ), лише понад 252 000 громадян третіх країн покинули Україну (станом на 26 травня 2022 р.).

Широка географія українського контексту міграції пов'язана з розташуванням країни на східному шляху міграції, що пов'язує Україну з сусідніми країнами колишнього СРСР на Сході та «новими» державами-членами ЄС на Заході. Отже, Україна представляє країну походження, транзиту та призначення міжнародної міграції, що потребує особливої уваги у формуванні нормативно-правового забезпечення регулювання міграції з урахуванням досвіду іноземних країн з подальшою імплементацією у національне законодавство.

На нашу думку, для вдосконалення міграційної політики цікавим вбачається досвід окремих країн світу у різні історичні періоди, зважаючи на внутрішні та зовнішні політичні фактори. Варто почати з вивчення досвіду Польщі, зважаючи на привабливість цієї країни для українських трудових мігрантів, спільний кордон і ментальну близькість. За період з 1990 по 2019 роки у Польщі було прийнято близько 100 нормативно-правових актів, які стосувалися міграційної політики, значна частина з яких врегульовувала питання трудової міграції. До цього спонукали такі фактори як скорочення населення, брак кадрів на ринку праці, формування політичного і суспільного запиту на цю тематику, тиск з боку країн-донорів. Суттєвим фактором прискорення змін у врегулюванні трудової міграції стала європейська інтеграція, яка принесла у внутрішній контекст нові принципи адміністрування й урядування [155; 179]. У 2007 році в Польщі було ініційовано створення Міжвідомчої групи з питань міграції (Międzyresortowy Zespół do Spraw Migracji), до складу якої увійшли спеціалісти по питанням внутрішнього переміщення, закордонних справ, по збору статистичних даних та освіти. Саме цією групою було розроблено одну з перших комплексних програм дій та засади врегулювання зворотної міграції, серед яких пріоритетними стали створення умов для повернення мігрантів через такі заходи як інформування, усунення адміністративних бар'єрів та сприяння в реінтеграції на ринку праці. У 2011 році члени Групи рекомендували зосередитися на зміцненні зв'язків емігрантів з Польщею, забезпечення

можливостей для участі у політичному, культурному та економічному житті країни [154]. Враховуючи ситуацію в Україні щодо міграційних потоків в середині країни у зв'язку з анексованими, тимчасово окупованими територіями, уряду доцільно зосереджувати увагу як на регіональному, так і на локальному рівні, формуючи позитивний імідж мігранта у приймаючих громадах.

Позитивним досвідом для України у сфері мінімізації негативних ефектів міграції, підсилення її корисного потенціалу, захисту прав своїх громадян за кордоном і, врешті решт, повернення мігрантів є політика Румунії щодо розширення дипломатичних представництв. Наприклад, в найбільш привабливих для румунів країнах, таких як Італія та Іспанія, діє посольство, 5 генеральних, 1 звичайне і 5 почесних консульств та посольство, 3 генеральні, 4 звичайні і 5 почесних консульств Румунії відповідно. Румунія створила посаду аташе з питань праці та соціальних питань в 10 дипломатичних місіях у країнах з великою кількістю румунських громадян, які надають інформацію щодо трудових прав і соціального захисту, а також можуть займатися випадками порушень прав громадян Румунії.

Бельгійська система правового регулювання трудової міграції орієнтована на «вакантну роботу»: іноземний працівник зможе отримати дозвіл на працевлаштування лише в тому випадку, якщо неможливо знайти необхідного фахівця на внутрішньому ринку праці. Крім того, дозволи надаються лише тим працівникам з третіх країн світу, з країнами походження яких Бельгією укладено міжнародні угоди з питань працевлаштування.

Закон про іноземців визнає різні можливості для трудових мігрантів, які працюють в Естонії: проживання з метою працевлаштування (звичайна схема трудової міграції); короткострокова робота (в тому числі сезонна); схема дозволів на роботу (насамперед для тих які спочатку прибули з інших причин, наприклад возз'єднання сім'ї); і можливість працювати без будь-якого дозволу.

Чехія формує особливу групу іноземців - учасників так званого відбору пілотних проектів щодо кваліфікованих іноземних працівників. Ці працівники користуються особливою підтримкою Міністерства праці та соціальних питань та мають можливість подати документи на постійне проживання лише через два з половиною роки участі в проекті. Для розгляду участі в цьому проекті діють такі основні умови: заявник повинен бути громадянином певних зазначених країн (в тому числі і Україна) або випускником Чеського університету; заявник повинен мати повну середню освіту; заявник повинен отримати принаймні 25 балів у комп'ютеризованій процедурі відбору, яка відображає такі критерії, як сімейний стан, кваліфікація, практика, попереднє перебування в Чеській Республіці та знання чеської, словацької, англійської, французької чи німецької мов; заявник повинен знайти вакансію в Чехії та отримати візу з метою працевлаштування [162; 215].

Серйозним викликом у сфері міграції для ЄС стала міграційна криза 2014-2015 рр. Подолання кризи, забезпечення захисту біженців та надання допомоги державам-членам, які найбільше потерпали від припливу мігрантів, стало серйозним викликом для правової системи ЄС, а досвід врегулювання цієї кризи – важливим для формування міграційної політики. Згідно «Європейського порядку денного з міграції», ухваленого 2015 р., передбачалося активізувати операції на морі з метою порятунку людей та перешкоджання злочинним діям перемитників; ухвалити загальноєвропейську схему переселень біженців; розбудувати мережу пунктів прийому біженців, передусім у Греції та Італії, куди потрапляла більшість нелегальних мігрантів, які намагалися дістатися Європи. У більш тривалій перспективі висувалося завдання зменшення мотивів до нерегульованої міграції шляхом надання допомоги країнам походження та транзиту мігрантів; удосконалення управління кордоном; формування чіткої спільної політики ЄС щодо притулку; розширення каналів легальної міграції, як альтернативи нелегальній міграції, з метою збереження привабливості Європи для економічних мігрантів та максимізації вигід від міграції для країн-членів [165; 159, с.335-

336]. Велика увага приділяється удосконаленню інструментів легальної міграції, адже імміграція потрібна Європі для запобігання дефіциту працівників, забезпечення економічного розвитку і функціонування системи соціального захисту. Серед механізмів легальної міграції йдеться про: застосування схем добровільного переселення осіб, які потребують міжнародного захисту; розробку механізму допуску на територію ЄС за гуманітарними міркуваннями; застосування приватного спонсорства переїзду біженців, тобто його фінансування приватними особами чи організаціями; удосконалення існуючих каналів легальної міграції, як то об'єднання сімей, допуск висококваліфікованих мігрантів, студентів, науковців, сезонних робітників, з тим, щоб підвищити їх доступність [159, с.336].

На відміну від політики «закритих кордонів» під час європейської міграційної кризи 2014-2015 рр, з початком збройної агресії РФ проти України всі країни ЄС, що межують з Україною, дозволяють в'їзд на гуманітарних підставах усім, хто рятується від війни в Україні, незалежно від наявності біометричного паспорту. Для підтвердження українського громадянства в перші місяці війни митними пропускними пунктами приймалися будь-які паспорти (паспорти громадянина, дипломатичні паспорт, службові паспорти, колективні паспорти й документи, що замінюють паспорти, включно з дитячими паспортами), національні посвідчення особи, військові квитки та військові облікові картки, посвідчення особи моряка, свідоцтва про громадянство, інші офіційні документи, в яких згадується або вказується громадянство.

В реаліях війни змінилися і правила перебування українців у Шенгенській зоні. Тепер замість 90 днів на рік українці, які тікають від війни, матимуть право жити і працювати в Євросоюзі до трьох років. Ця безпрецедентна зміна законодавства ЄС, ратифіковане ним для всіх держав-членів, означає, що українці мають право жити, працювати, отримувати медичне обслуговування, житло та освіту до одного року. Цей пакет послуг надається відразу після прибуття в країну, а також вони значно спрощують звичайну процедуру

отримання статусу біженця, яка раніше була ратифікована в Європі [7; 135; 153; 162].

Найбільше українців зараз у Польщі – понад 2,5 мільйона. З них 700 тисяч отримали PESEL – польський ідентифікаційний номер, за яким держава реєструє громадян. Тепер кожен українець може отримати його, але процедура може тривати кілька днів через безпрецедентний наплив наших громадян. З номером PESEL українці, які шукають притулку в Польщі, отримують одноразову комісію в розмірі 300 злотих і ще 500 злотих за дитину. Отримавши його, особа може легально працювати, отримувати страховку та медичне обслуговування. Поляки, які приймають українців, отримують від польського уряду компенсацію 40 злотих на день [154; 156].

Легально перебувати в Польщі можна до 18 місяців. Після цього потрібно подати заяву на дозвіл на проживання терміном до трьох років. Українці в Польщі мають право працевлаштуватися за спрощеною процедурою та отримати безкоштовну медичну допомогу. Українські діти також можуть безкоштовно навчатися в польських школах, а студенти – в державних університетах і отримувати додаткові стипендії та кредити на навчання. В польських закладах освіти та громадських організаціях проводяться безкоштовні курси польської мови.

У Словаччині перебуває понад 300 тисяч наших громадян, які втекли від російсько-української війни. У цій країні також можна отримати тимчасовий притулок. Якщо українцям надано статус тимчасового захисту, вони мають право офіційно працювати. Працевлаштування може бути оформлено у формі трудового договору або договору трудових відносин без оформлення трудових відносин. Українці у Словаччині можуть розраховувати на щомісячні виплати в середньому 68,80 євро на особу.

З України до Чехії приїхало до 300 тисяч українців, половина з яких діти. Українці в Чехії можуть розраховувати на виплати в розмірі 5000 чеських крон раз на місяць протягом шести місяців, поки вони перебувають у Чехії та потребують тимчасового захисту. Для отримання допомоги необхідно

отримати толерантну візу. Виплати розраховані на півроку, поки українець шукатиме роботу в Чехії. Зареєструватися потрібно протягом 30 днів після прибуття. До цього часу в країні можна перебувати без офіційного статусу та документів. Спеціальний дозвіл на роботу в Чехії не потрібен, українці можуть шукати роботу без звернення до центру зайнятості. Щоб спростити процес, можна скористатися послугами бюро зайнятості. Хоча на даний час доступно понад 300 000 вакансій, українці в Чехії можуть стати на облік як безробітні. Тоді служба зайнятості надасть їм консультацію та, за певних умов, підтримку або скерує на перекваліфікацію та допоможе з працевлаштуванням.

У пікові воєнні періоди в Німеччині перебувало понад 300 тисяч українців. Розмір пільг, які вони отримують, значно відрізняється залежно від того, на території якої федеральної землі вони знаходяться, їхнього віку та сімейного стану. У таборі для біженців українці можуть отримувати 105-109 євро на дитину та 131-163 євро на місяць для дорослих. Якщо людина проживає за межами табору, вона може отримати допомогу від 249 до 283 євро на дитину та 294-367 євро на дорослого відповідно. Крім того, покриваються витрати на оренду житла та опалення, а також виплачується одноразова допомога на побутові речі. В Німеччині можна претендувати навіть на соціальне житло, при цьому кожна особа має бути забезпечена не менше 45 квадратних метрів, а держава компенсує їх вартість. Тобто держава дає грошову компенсацію українцям, які знайшли квартиру за оголошенням і здають її в оренду в межах певної суми грошей і квадратних метрів. Німеччина надає пакет соціальної підтримки, який включає безкоштовні мовні курси, телефонні пільги та основні медичні послуги, а також право на освіту та працевлаштування. Термін допомоги для українців – 12 місяців, але якщо за цей час війна в Україні не припиниться, цей термін буде продовжено ще на півроку автоматично, без повторного оскарження. Закони, які діють у Німеччині для біженців з України, дозволяють тимчасовим мігрантам приступати до роботи одразу після того, як імміграційні органи видають дозвіл на проживання. Дозвіл Федерального агентства зайнятості не потрібен.

Спеціальні служби зайнятості допомагають українцям знайти роботу та надають широкий спектр підтримки, в тому числі компенсацію витрат на навчання або курси, які є безкоштовними. Також українці можуть звертатися до органів влади з проханням про визнання їхніх українських дипломів. На порталі визнання професій Федерального інституту професійної освіти можна знайти службу, яка відповідає за ту чи іншу професію. Щоб визнати диплом про вищу освіту, необхідно подати заяву до Центрального офісу іноземної освіти [156; 157].

За даними французького уряду понад 30 000 людей прибули з України з початку російського вторгнення. Українці автоматично набувають статусу тимчасово захищених осіб в ЄС, зокрема у Франції. Це право легально жити і працювати в будь-якій країні Європейського Союзу протягом одного року з правом продовження цього терміну до трьох років, якщо безпекова ситуація в Україні не зміниться. Крім того, українці у Франції можуть отримати медичну та фінансову допомогу. У паризькому «хабі», Французькому офісі імміграції та інтеграції (Offi), можна отримати документ - карту ADA, яка дає право на фінансову допомогу в розмірі 6,80 євро на добу на людину (14,20 євро за відсутності вільного житла). З пошуком житла українським біженцям допомагають неурядові організації. Федерація французьких підприємців запропонувала українським біженцям близько 10 тисяч робочих місць. Українцям пропонують безкоштовні курси французької мови як громадські організації, так і мерії, а також Управління імміграції та інтеграції.

До Італії вже прибуло 72 тисячі біженців з України. Вони можуть отримати дозвіл на проживання в цій країні на 12 місяців, що забезпечить доступ до освіти, ринку праці, медичних послуг і деяких соціальних виплат. Також кожен, хто прибуває з України, може отримати щомісячну допомогу в розмірі 300 євро, яка виплачується максимум протягом трьох місяців. Отримавши притулок в Італії (як біженці чи особи, які потребують додаткового захисту), українці набувають не лише певних прав, але й обов'язків. На сайті ООН зазначено, що дозвіл на проживання діятиме п'ять

років, але може бути продовжений. Статус тимчасового захисту дозволить їм отримати безкоштовну медичну допомогу одразу після реєстрації у Франції, а також послуги психолога. Українці в цій країні мають право на роботу, освіту, соціальне забезпечення та медичне обслуговування на тих же умовах, що й громадяни Італії. Отримавши охоронну грамоту, вони можуть виїхати за кордон.

Швейцарія надає українцям такий статус, якого не давала нікому. Жителі України, які приїхали до цієї країни через російсько-українську війну, отримують особливий статус «S». Він був розроблений для жителів колишньої Югославії під час військових дій на Балканах, але був реалізований після його завершення в червні 1999 року, тому ніколи не використовувався [156; 162; 163]. Цей статус значно спрощує бюрократичні процедури: ті, хто його отримав, можуть перетнути кордон і повернутися до Швейцарії без дозволу на подорож. Біометричний документ, віза та щеплення від Covid-19 не потрібні. Українці можуть перебувати у Швейцарії протягом трьох місяців без візи чи посвідки на проживання, якщо проживають у родичів чи знайомих. У цьому випадку вони не підлягають обов'язковому медичному страхуванню. Під час реєстрації заяви про тимчасовий захист особа буде направлена до кантону, який реєструє її на обов'язкове медичне страхування, веде облік і покриває всі витрати. Якщо комусь із українців потрібна термінова допомога, а вони не встигли отримати статус «S», усі витрати покриває бюджет. Крім того, уряд Швейцарії сприяє соціальній та професійній інтеграції біженців. Українці зі статусом S отримують соціальну допомогу від кантону та мають право на працевлаштування без періоду очікування. Але вони можуть і самі шукати роботу. У Швейцарії дійсні українські та іноземні дипломи, але їх визнання потрібне лише для регульованих у цій країні професій, наприклад, лікарів.

Для еміграції з України до Великобританії є кілька варіантів. Якщо у біженця є близькі родичі, які легально проживають в країні, він або вона повинні отримати в'їзну візу, заповнити онлайн-заяву та чекати співбесіди. Якщо процедура пройде успішно, українець отримає право легально

перебувати до трьох років. Якщо у людини немає візи та близьких родичів, застосовується програма «Дім для України», запропонованій британським урядом. Для цього необхідно знайти спонсора серед мешканців, яким може бути не лише громадянин, а й особа, яка проживає у Великобританії на законних підставах. Спонсор зобов'язаний надати біженцям кімнату або окреме житло на термін не менше шести місяців. Він отримає виплату в розмірі 350 фунтів за людину. Натомість українці матимуть право на працевлаштування та медичне обслуговування протягом трьох років. Біженці також можуть отримувати соціальні виплати під час пошуку роботи. Соціальні виплати отримують щомісяця, розмір яких в кожному випадку індивідуальний. Для цього необхідно звернутися до місцевого центру зайнятості та виконати низку рекомендацій щодо пошуку роботи, а також відкрити власний банківський рахунок. Потрібно надати документ, що посвідчує особу, імміграційний статус і адресу проживання [156; 211; 202].

Отже, після початку повномасштабної війни мільйони громадян України знайшли притулок у країнах Європейського Союзу. Уряди європейських країн надали їм право на довгострокове перебування, безкоштовне житло, освіту, медицину та офіційне працевлаштування, особливості правового регулювання якого потребує детального вивчення, осмислення та усвідомлення необхідності запровадження найбільш успішних практик для реалізації в Україні.

З огляду на вище зазначене, стратегічно важливим напрямком державного регулювання трудової міграції є укладення міжнародних договорів з питань соціального і пенсійного забезпечення, захисту прав трудових мігрантів і членів їхніх сімей у державі перебування, а також договорів про тимчасове працевлаштування українців. Станом на лютий 2021 року, Україна підписала Угоди про соціальне забезпечення з 23 країнами світу: Вірменією, Казахстаном, Киргизстаном, Росією, Таджикистаном, Туркменістаном, Узбекистаном, Угорщиною, Молдовою, Білоруссю, Грузією, Азербайджаном, Монголією, Румунією, Латвією, Литвою, Словаччиною,

Чехією, Болгарією, Естонією, Іспанією, Португалією та Польщею. Відповідні Угоди визначають порядок отримання різних видів соціальної допомоги для застрахованих трудових мігрантів. До такої соціальної допомоги може належати допомога по безробіттю, у випадку хвороби (тимчасової непрацездатності) і у випадку вагітності й пологів, допомога на поховання, під час нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань і (або) смерті із цих причин, пенсія за віком, по інвалідності, у зв'язку з утратою годувальника, за вислугу років, допомога сім'ям з дітьми тощо. Розглянемо умови соціального забезпечення трудових мігрантів, що працюють у країнах, з якими укладено відповідні угоди, на прикладі виплат пенсії за віком. Якщо український громадянин чи громадянка працювали у Вірменії, Казахстані, Киргизстані, Росії, Таджикистані, Туркменістані, Узбекистані, Угорщині, Молдові, Білорусі, Грузії, Азербайджані, Румунії або Монголії, то стаж роботи за кордоном зараховується українським пенсійним фондом так, ніби вони працювали в Україні [49; 78; 84]. Пенсію таким особам повною мірою сплачує Україна. Натомість, працюючи в Латвії, Литві, Словаччині, Чехії, Болгарії, Естонії, Іспанії, Португалії та Польщі, трудові мігранти можуть отримувати пенсійні виплати від України та іншої країни пропорційно стажу роботи. При цьому, стаж отриманий за кордоном можна додати до українського для визначення права на отримання пенсії (наразі це право надається переважно після 35 років трудового стажу).

Окрім угод про соціальне забезпечення, Україна може укладати угоди про працевлаштування українців за кордоном. Наприклад, між Україною і Литвою діє Угода про працевлаштування та співробітництво у сфері трудової міграції, ратифікована у 2020 році. Угода спрямована на співробітництво та допомогу в забезпеченні захисту прав та інтересів працівників та боротьбу з нелегальною працею. Між Україною та Польщею з 1994 року діє Угода про взаємне працевлаштування працівників, яка закріплює необхідність отримання працівниками дозволів на проживання і віз для працевлаштування за кордоном. У 2016 році було підписано міждержавну Угоду про тимчасове

працевлаштування українських працівників в окремих галузях на ринку праці Держави Ізраїль [80; 82; 151; 153]. Угода має декілька цілей, серед яких - забезпечення правового, справедливого процесу відбору українських громадян, які прибувають на тимчасову роботу в Ізраїль та запобігання незаконним зборам у зв'язку з таким відбором. Запровадження механізму координації могло б полегшити процес комунікації між відповідальними органами влади та сприяти в укладенні таких договорів.

У 2022 році багато країн запровадили нові цифрові системи та платформи, щоб зменшити відставання в обробці міграційних документів і затримки у видачі віз. Деякі з найбільш значних міграційних змін стосуються оцифрування процедур в'їзду, збору документів і процесу подачі заяв на імміграцію. Канада та Мексика запровадили онлайн-сервіси, щоб допомогти мандрівникам виконати митні процедури до прибуття. Інші органи влади, наприклад у Великій Британії, мають намір запровадити електронні системи авторизації в'їзду для автоматизації процедур в'їзду. Країни запустили електронні паспорти та електронні візи як безпечніший, менш дорогий і швидший спосіб видачі певних документів, пов'язаних з імміграцією. До 2026 року ЄС прагне запустити оцифрований процес подачі заяв на отримання шенгенської візи .

На основі проведеного аналізу, долучаючись до думки К.В. Шиманської [172; 171], ми дійшли висновку, що соціально-трудове регулювання міграції в європейських країнах має декілька напрямів, які є визначальними у вирішенні проблем на ринку праці і головними складовими аспектами сучасної політики зайнятості: збільшення чисельності економічно активного населення шляхом залучення у сферу зайнятості молоді, жінок, громадян пенсійного віку через зміну законодавства, яке регулює використання праці цих категорій населення, забезпечує стимулювання гнучкої зайнятості та спрямоване на боротьбу з гендерною сегрегацією; збільшення тривалості активного трудового життя за рахунок стимулювання раннього виходу молоді на ринок праці, а також утримання осіб старших вікових категорій у сфері зайнятості

через зниження пенсійного віку, відмову від дострокового виходу на пенсію, гнучкі форми зайнятості; стимулювання безробітних до виходу на ринок праці через зміни у системі соціального страхування, у тому числі страхування з безробіття; підвищення мобільності робочої сили всередині Євросоюзу за рахунок зміни міграційної політики та її орієнтації на забезпечення свободи пересувань в межах ЄС [171]

Біженці та мігранти, які виїхали з України, та інші вимушено переміщені особи, потребують допомоги у короткостроковій та довгостроковій перспективі, включно з доступом до ринку праці та соціальним захистом, як це передбачено в ухвалених у 2016 році тристоронніх Керівних принципах МОП стосовно доступу біженців та інших вимушено переміщених осіб до ринку праці та Рекомендації МОП № 205. Таку допомогу можна згрупувати за п'ятьма основними вимірами: надання біженцями та переміщеним особам соціального захисту, включно з грошовими виплатами, з тим, щоб забезпечити їм стабільний дохід і доступ до послуг з охорони здоров'я; забезпечення обміну національної валюти на валюту країни перебування; забезпечення догляду за дітьми й доступу до шкільного навчання з тим, щоб звести до мінімуму втрати людського капіталу в довгостроковій перспективі та дозволити батькам вийти на ринки праці країн, що приймають; сприяння інтеграції в формальні ринки праці шляхом мінімізації правових перешкод і полегшення визнання попереднього навчання, досвіду роботи та кваліфікації біженців, мігрантів та інших вимушено переміщених осіб; надання допомоги в пошуку роботи через державні служби зайнятості країн, що приймають, що може зіграти вирішальну роль у виявленні професійних навичок біженців та застосуванні цих навичок згідно з потребами ринку праці країни, що приймає, а також у полегшенні пошуку роботи біженцями.

Загалом, в Європейському Союзі існує багато правових актів, які регулюють міграцію працівників. Найважливішим з них є Директива Європейського Союзу про вільне пересування працівників в межах

Європейського Союзу, яка була прийнята в 2014 році і замінює попередню директиву, що діяла з 2004 року.

Ця директива гарантує право кожного громадянина Європейського Союзу пересуватися в межах країн-членів та працювати там, де вони хочуть, без дискримінації на підставі національності. Вона також забезпечує захист прав мігрантів, які працюють в інших країнах ЄС.

Одним з головних принципів соціально-трудового регулювання міграції в Європі є принцип рівного ставлення до всіх працівників, незалежно від їхньої національності чи місця походження. Також важливою є підтримка інтеграції мігрантів в нове суспільство через забезпечення доступу до освіти, культури, мови та інших аспектів життя.

У багатьох країнах Європи існують механізми трудового регулювання мігрантів, які включають різноманітні програми підтримки, включаючи професійну підготовку, пошук роботи та інші пільги. Крім того, у деяких країнах існують спеціальні законодавчі акти, що регулюють права та обов'язки мігрантів, включаючи право на працю та соціальне забезпечення. Наприклад, в Німеччині існує Закон про працю та перебування, який регулює працевлаштування та перебування мігрантів. Згідно з цим законом, мігранти можуть отримати дозвіл на працевлаштування за умови, що їхня присутність на ринку праці не буде конкурувати з робочою силою з країни.

У деяких країнах Європейського Союзу існують програми та ініціативи, спрямовані на інтеграцію мігрантів в суспільство та на ринок праці. Наприклад, у Нідерландах існує програма «Startpunt», яка допомагає мігрантам знайти роботу та інтегруватися в громадське життя. Варто зазначити, що для українських біженців в Нідерландах розроблена та функціонує платформа «Refugee Help».

У Великій Британії працевлаштування мігрантів регулюється законом про міграцію. Цей закон передбачає систему точок, за якими мігранти отримують право на працевлаштування. Бали надаються за такі критерії, як рівень освіти, знання мови, досвід роботи та інші.

Швейцарія також має багаторічний досвід соціально-трудового регулювання міграції, оскільки країна з давніх-давен привертала до себе працівників з інших країн. Однією з головних особливостей швейцарської системи є багатопрофільний підхід до регулювання міграції. Швейцарія має різні типи дозволів на проживання та працевлаштування для різних категорій мігрантів, включаючи робітників з високою кваліфікацією, робітників з середньою кваліфікацією та сезонних робітників. У 2014 році Швейцарія проголосила референдум щодо імміграції, де населення виступило за обмеження масштабів міграції в країну. Це призвело до змін у законодавстві та практиці працевлаштування мігрантів в країні. Зокрема, була введена квота на видачу дозволів на проживання та працю, а також вимоги до мігрантів про знання мови та знайомство з культурою Швейцарії. У Швейцарії також існує система колективних договорів, яка забезпечує соціально-трудові права для всіх працюючих, включаючи мігрантів. Крім того, існує система професійної освіти, яка допомагає мігрантам вивчити мову та набути необхідні навички для працевлаштування в країні. Загалом, швейцарський досвід свідчить про те, що ефективне соціально-трудове регулювання міграції потребує комплексного підходу.

В той же час варто звернути увагу на взаємозв'язок міграції та ринку праці, який відображається в різних аспектах. Нижче наведено деякі з них:

Вплив міграції на зайнятість: міграція може мати як позитивний, так і негативний вплив на зайнятість місцевих жителів. З одного боку, мігранти можуть заповнити вакансії, які не знайшли свого споживача серед місцевих жителів. З іншого боку, мігранти можуть конкурувати з місцевими жителями за робочі місця, особливо на низькооплачуваних роботах.

Вплив міграції на заробітну плату: міграція також може впливати на рівень заробітної плати на ринку праці. З одного боку, мігранти можуть працювати за меншу заробітну плату, що може знизити рівень оплати праці для місцевих жителів. З іншого боку, міграція може збільшити попит на робочу силу та збільшити заробітну плату на певних ринках праці.

Відношення до мігрантів на ринку праці: мігранти можуть стикатися з дискримінацією на ринку праці, особливо якщо вони є іноземцями або не мають досвіду роботи в країні-отримувачі. Дискримінація може виявлятися у відсутності можливості отримання роботи, низької заробітної плати або незадовільних умовах праці.

Привабливість комплексного підходу до соціально-трудового регулювання міграції полягає в тому, що він враховує всі аспекти життя мігрантів і охоплює широкий спектр заходів, які спрямовані на підтримку мігрантів і забезпечення їх соціально-трудова прав. Такий підхід передбачає введення соціальних заходів, таких як медичне страхування, допомога з житлом, доступ до освіти та інших соціальних послуг. Крім того, він включає в себе заходи з організації трудових відносин, такі як забезпечення дотримання правил з охорони праці, гарантування мінімальної заробітної плати і соціальних пільг для мігрантів. Також до комплексного підходу входить організація культурної адаптації мігрантів в новому середовищі, забезпечення доступу до мовних курсів та інших засобів навчання мові країни прийому, а також до інших культурних заходів.

Беручи до уваги наведене, вважаємо, що комплексність заходів, пов'язаних із поверненням мігрантів в Україну може передбачати наступні механізми та ініціативи:

1. *Створення державної програми забезпечення повернення мігрантів в Україну.* У рамках цієї програми можуть надаватися різноманітні види допомоги мігрантам, які знаходяться за кордоном та бажають повернутися в Україну. Наприклад, можуть надаватися кошти на квитки до України, перевезення речей, підтримку у вирішенні організаційних питань тощо.
2. *Рекламні та інформаційні кампанії.* Для того, щоб залучити мігрантів до повернення в Україну, необхідно активно працювати з медіа та соціальними мережами. Уряд може створити спеціальну інформаційну кампанію з метою показати переваги повернення до України та надати необхідну інформацію про можливості повернення та підтримку мігрантів. Це може бути зроблено за

допомогою різних каналів: соціальних мереж, телебачення, радіо, газет, інформаційних бюлетенів, інтернет-ресурсів.

3. *Поліпшення умов життя та роботи в Україні.* Для того, щоб мігранти повернулися в Україну, необхідно забезпечити їм стабільні умови проживання та роботи. Наприклад, можуть бути введені різні пільги та підтримка для мігрантів, які повертаються до України. Також можна вдосконалити систему професійної підготовки, щоб мігранти мали можливість знайти достойну роботу у своїй батьківщині.

4. *Співпраця з міжнародними організаціями та співпраці з іншими країнами.* Уряд може співпрацювати з різними міжнародними організаціями, такими як Міжнародна організація праці тощо з питань повернення мігрантів в Україну. Зокрема, з питань забезпечення доступу до консультацій. Для мігрантів, які бажають повернутися в Україну, необхідно забезпечити доступ до консультацій, які стосуються повернення, а також до інших супутніх послуг, наприклад, до допомоги в пошуку роботи.

Вважаємо, що такий підхід має важливі переваги та має бути застосований і в Україні. У загальному, комплексний підхід до соціально-трудового регулювання міграції сприяє підвищенню якості життя мігрантів, їхньої інтеграції в нове середовище, а також зменшенню соціальних конфліктів і підвищенню їх рівня адаптації в національне середовище. Україна потребуватиме повернення зовнішніх мігрантів в країну, тому комплексний підхід щодо питання міграції дозволить підвищити інтенсивність цього процесу.

3.2. Сучасні інформаційні сервіси у сфері світових міграційних процесів

Масштабні процеси глобалізації, що принципово пов'язані з певними видами взаємодій, глибоко впливають на світову міграцію, яка охоплює

велику кількість географічних місць і виходить за межі національних держав. Ці взаємодії включають ідеї, капітали, товари, послуги та інформацію, а також людей, які віртуально і фактично зв'язуються один з одним. Переконані, що краще розуміння таких зв'язків дає усвідомлення ширшої глобальної динаміки, що впливає на міграційні потоки, включаючи тих, хто перебуває у групі ризику переміщення або нерегулярної міграції; може допомогти оцінити роль та межі політики у впливі та формуванні тенденцій та закономірностей міграції; дозволяє визначити проблеми для кращого управління небезпечною нелегальною міграцією.

В останні роки загальним міжнародним явищем є вимушена міграція людей як в межах власних країн, так і в міжнародному масштабі. Як зазначалося раніше, причинами такої міграції можуть бути різні обставини: внутрішні збройні конфлікти, стихійні лиха, ситуації загального насильства, етнічні протистояння, масові порушення прав людини, недотримання норм міжнародного гуманітарного права [216]. Попередження та рекомендації урядів можуть бути ефективними способами спілкування між владою та учасниками міграційних потоків. Транснаціональний зв'язок, мобільність та міграція актуальні зараз і залишатимуться такими ще довгий час в майбутньому [85]. Тому нами проаналізовано декілька сервісів, які так чи інакше можуть сприяти кращому розумінню міграційних трансформацій.

Вибух кількості людей, які переїжджають по всьому світу, збігся з революцією цифрових та соціальних медіа, тому не дивно, що багато хто з тих, хто бере участь у роботі з мігрантами, використовують цифрові платформи для посилення свого впливу. Оскільки міграція урізноманітнила численні громади в різних регіонах світу, є побоювання, що ефективність урядових попереджень та рекомендацій знизиться. Щоб відповісти на ці виклики, МОМ, Агентство ООН з міграції ініціювало розробку програми для смартфонів - The MigrantApp [143].

MigrantApp - це пілотна програма, покликана забезпечити мігрантам надійну, швидку, безпечну та безкоштовну інформацію англійською,

французькою та іспанською мовами від державних, приватних та громадських служб. Додаток спрощує доступ до інформації у понад 1600 географічних центрах, таких як консульства, посольства, міграційні бюро, притулки та інші відповідні служби, що надають мігрантам допомогу чи інформацію в регіоні. MigrantApp також сприяє ефективному інформуванню про зміну характеру криз та нові проблеми, що виникають, за допомогою сповіщень у режимі реального часу про ризики, пов'язані із стихійними лихами чи епідеміологічними явищами. Користувачі можуть поділитися своїм місцезнаходженням - через WhatsApp, електронною поштою, Facebook та іншими службами обміну повідомленнями - з родичами та консульствами. Екстрені номери та поради щодо безпечної міграції також можна отримати через MigrantApp.

Особливості MigrantApp:

1. Інформація про захист та допомогу: спрощений доступ до інформації про медичні центри, консульства та посольства, міграційні бюро, центри захисту прав людини та притулки. Додаток також містить інформацію про навчання та працевлаштування, а також про допомогу певним вразливим групам, включаючи жертв торгівлі людьми.
2. Інформація про міграцію: інформація про вимоги до в'їзду в окремі регіони світу для 27 національностей.
3. Грошові перекази: дозволяє користувачам порівнювати вартість доступних варіантів грошових переказів.
4. Мій маршрут: дозволяє користувачам приватно ділитися своїм місцезнаходженням у режимі реального часу.
5. Новини: сучасні, специфічні для кожної країни новини про міграцію та попередження на випадок надзвичайних ситуацій, таких як урагани та епідемії. Конфіденційність інформації користувачів захищена на основі принципів захисту даних MOM. Користувачі також можуть деактивувати функцію GPS на своїх мобільних пристроях [143].

Зважаючи на потреби мігрантів у джерелах достовірної інформації щодо візових правил, рекомендацій стосовно охорони здоров'я, прав мігрантів, міграційної політики урядів, доступу до міграційних служб та програм, а також необхідності у захищеному просторі для спілкування та розповіді своєї історії, MigApp може стати уніфікованим рішенням з наступних причин: мігранти отримують доступ до точної та вичерпної інформації, в тому числі й до програм та послуг Міжнародної організації міграції; МОМ використовуватиме великі дані для введення в програмування для більш активного реагування; уряди отримують платформу для безпосереднього інформування мігрантів.

RefAid - це безкоштовний додаток, який пов'язує біженців із послугами, коли та де вони їм потрібні. На сьогоднішній день RefAid використовується приблизно у 22 країнах світу. Цей додаток показує розташування та типи послуг, доступних на карті, з інформацією про час роботи установ, що ці послуги надають. Вся надана інформація надходить від офіційних організацій допомоги.

Перелічені послуги включають наступні напрямки: правова допомога; харчування; укриття; допомога батькам та дітям; діти без супроводу; здоров'я; освіта; туалети та душові. Існують push-повідомлення, коли в певних місцях є нагальні новини.

Однією з сильних сторін RefAid є те, що вона допомагає людям з різними потребами - незалежно від того, чи мігранти вже досягли місця призначення і зосереджені на інтеграції, або щойно прибули з країни транзиту.

Крім того, як і інші подібні програми, це дозволяє людям, які не довіряють владі та уникають користування державними послугами чи звернень до поліції, бути незалежними та отримувати необхідну інформацію через власні смартфони.

В плані конфіденційності, RefAid є досить безпечною, адже ім'я користувача при реєстрації не потрібно. Єдиною інформацією, яку збирають користувачі додатків, є електронна адреса. Існує також функція подвійного

входу, яка захищає рахунки, на випадок, якщо мігранти колись втратять свої телефони.

RefAid був розроблений для мігрантів та біженців, але також допомагає гуманітарним організаціям на місцях керувати їх послугами. Такі організації, як Medecins du Monde, Medecins sans Frontieres, Save the Children, Caritas та Червоний Хрест вводять власні дані. Ключем до успіху програми є підтримка зв'язків із цими організаціями та нагадування їм про оновлення (Van Mol C., 2020)

Отже, RefAid – це цифрова платформа, яка дозволяє гуманітарним організаціям публікувати свої послуги та оновлювати їх у режимі реального часу. Сприяє покращенню комунікації та співпраці між установами для досягнення більш ефективного управління ресурсами, і це консолідований інструмент у кількох європейських країнах, який має на меті допомогти покращити ситуацію з особливою вразливістю та відчуженням, що особливо актуально в умовах поширення пандемії COVID – 19.

Зважаючи на прагнення європейської комісії, яка активно працює над цифровою трансформацією, з метою заохочення розвитку надійних технологій, сприяння відкритому та демократичному суспільству, варто дослідити приклад досвід Німеччини, де є низка мобільних додатків, котрі були створені за підтримки різних організацій та доброчинців для допомоги мігрантам:

- Refugees Welcome — пропонує приватні помешкання та поселення для біженців у Німеччині;

- Refugermany — допомагає знайти будинок, роботу, банківський рахунок та іншу основну інформацію для життя в Німеччині;

- Ankommen — ідеально підходить у перші тижні в Німеччині та ознайомлення з культурою, допомагає осолодіти основами німецької мови та надає інформацію про отримання притулку в цій країні. Додаток доступний англійською, французькою, німецькою, перською та арабською мовами;

- Love Europe — допоможе знайти місця для проживання у Німеччині або Швейцарії для проведення заходів (таких як спорт, настільні ігри, курси німецької мови тощо) та зустрічі з людьми. Інші функції можуть допомогти у бездротовому інтернеті, громадському транспорті тощо. Мета програми — допомогти мігрантам почувати себе як вдома;

- Ghrebtna — спрямована на сирійських біженців, які проживають в Туреччині, і може допомогти у процесі надання притулку, пошуку роботи, отриманні медичного страхування тощо;

- Infoaid — додаток з Угорщини, що надає найсучаснішу інформацію та розмовник, показує, які країни відкривають і закривають свої кордони, а також допомагає оцінити загрози безпеці;

- Refugeaid — додаток може допомогти отримати допомогу від різних організацій. До переліку входять такі формації, як Червоний Хрест, Карітас тощо. Його можна використовувати для пошуку організацій у багатьох європейських країнах, таких як Великобританія, Бельгія, Франція, Хорватія;

- Bureaucrazy — додаток для біженців від уряду Німеччини, що спрощує спроби переселенців дізнатись, які документи потрібні та до яких офісів слід звертатися, щоб отримати допомогу як біженець [23].

У зв'язку зі збройною агресією Російської Федерації ситуація в Україні залишається нестабільною. Щоб підтримати ті країни, в яких спостерігається найбільший потік біженців, Рада Європи, разом з європейськими та іншими міжнародними організаціями просуває і представляє стандарти, інструменти, експертні знання та спеціалізовану підтримку щодо захисту вразливих категорій осіб. У міграційному контексті Європейська Комісія зібрала корисні ресурси, які можуть бути використані на місцях і поширені серед людей, які рятуються від війни в Україні. Ці джерела регулярно і своєчасно оновлюються, щоб відобразити найсвіжішу доступну інформацію, оскільки ситуація розвивається дуже швидко. Суттєвою інформаційною платформою залишається офіційний веб-сайт ЄС з інформацією для людей, які рятуються від війни в Україні та інших мігрантів (<https://eu-solidarity->

ukraine.ec.europa.eu/information-people-fleeing-war-ukraine_uk), доступний 26 мовами, в тому числі і українською, корисне джерело для всіх, щоб дізнатися подробиці про тимчасовий захист, поїздки, права в ЄС. Інформаційні матеріали для українських біженців розміщено також на офіційних урядових сайтах Великобританії, Німеччини, Франції, Іспанії, Данії, Бельгії, США.

У Польщі створено Портал Moduł Obsługi Spraw (Модуль обробки справ), метою якого є надання можливості заповнення та подання іноземцями заяв з питань перебування через інтернет. Використання порталу є абсолютно безплатним, і навіть незареєстровані користувачі отримують доступ до трьох розділів: право (інформація про усі польські нормативні акти, які стосуються легалізації та перебування іноземців на території Польщі); контактні дані (офіційні адреси регіональних та територіальних органів Польщі, які займаються питаннями легалізації та побуту іноземців); новини (оновлення інформації стосовно діяльності порталу, нових можливостей та послуг із онлайн-подання документів на право перебування у Польщі) [86; 88; 215].

Зважаючи на діяльність Європейського Союзу у напрямку створення єдиного ринку даних, за умови дотримання Європейських правил, зокрема конфіденційності та захисту персональних даних, а також конкурентного законодавства, ЄС має стати привабливою, безпечною та динамічною цифровою платформою. Об'єднавши зусилля у європейській хмарній потужності, члени Європейського Союзу мають на меті встановлення чітких та справедливих правил щодо доступу та повторного використання даних, інвестування в інструменти та інфраструктури наступного покоління для зберігання та обробки даних, об'єднання європейських даних у ключових секторах, надання користувачам прав, інструментів та навичок для повного контролю над своїми даними.

Варто зазначити прогресивний розвиток українських інформаційних ресурсів. Постановою КМУ «Питання Єдиного державного вебпорталу електронних послуг та Реєстру адміністративних послуг» від 04.12.2019 р. № 1137 [86] було затверджено Положення про Єдиний державний вебпортал

електронних послуг – Портал Дія, який має офіційну адресу в Інтернеті - diia.gov.ua. [88]. Дія (скорочення від «Держава і я») — мобільний застосунок, вебпортал і бренд цифрової держави в Україні, розроблений Міністерством цифрової трансформації України.

«Портал Дія» створений з метою реалізації права кожного на доступ до електронних публічних послуг та інших послуг, звернення до органів виконавчої влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, благодійної (волонтерської) діяльності, отримання інформації з національних електронних інформаційних ресурсів, інших інформаційно-комунікаційних систем, яка необхідна для надання послуг, а також для проведення моніторингу та оцінки якості послуг [124; 115; 88].

Варто відзначити інформаційну наповненість та широкий спектр юридичних можливостей, що містить Дія, для мігрантів. Розділ «Громадянство та міграція» має розгалужену систему підрозділів, серед яких: Реєстрація місця проживання, Реєстрація актів цивільного стану, Засвідчення документів, Паспортні послуги, Виїзд за кордон, Імміграція та захист в Україні, Громадянство, Виборчий процес. За допомогою вкладки «Виїзд за кордон» можна оформити паспорт громадянина України для виїзду за кордон з безконтактним електронним носієм, враховуючи зміни інформації, виявлення помилки в інформації, внесеній до паспорта для виїзду за кордон, закінчення строку дії паспорта або непридатності паспорта для виїзду за кордон для подальшого використання.

Вкладка «Імміграція та захист в Україні» дає можливість оформлення в он-лайн форматі наступних документів: дозвіл на імміграцію в Україну іноземцям та особам без громадянства; посвідок на постійне або тимчасове проживання; довідок про звернення за захистом в Україні; посвідчення особи, яка потребує додаткового захисту; посвідчення або проїзного документа біженця; посвідчення закордонного українця; довідки про володіння державною мовою або її розуміння в обсязі, достатньому для спілкування;

довідки про реєстрацію особи громадянином України; спеціального дозволу для в'їзду на тимчасово окуповану територію України та виїзду з неї для іноземців та осіб без громадянства; тимчасового посвідчення громадянина України; документи про взяття на тимчасовий консульський облік; нотаріально посвідченого запрошення в Україну громадянам України, іноземцям та особам без громадянства; погодження в'їзду на тимчасово окуповану територію АР Крим та м. Севастополя для деяких категорій іноземців та осіб без громадянства тощо.

Але особливою перевагою Порталу Дія є доступ до необхідної інформації для осіб, які з тих чи інших причин потрапили до міграційних коридорів. У розділі «ВПО» розміщено інформацію, яку потрібно знати внутрішньо переміщеним особам, включаючи особливості нормативного закріплення статусу ВПО, процедуру його набуття та перелік необхідних документів, отримання фінансової допомоги та план дій у разі переїзду або повернення додому. Фактично, Портал Дія є універсальним застосунком, який поєднує доступ до інформації потенційних мігрантів з можливістю отримання всіх необхідних документів. На початок 2021 року у цьому додатку були доступні понад 16 мільйонів біометричних закордонних паспортів.

Корисним інформаційним застосунком для мігрантів може стати Єдиний веб-портал органів виконавчої влади України – Урядовий портал, www.kmu.gov.ua/servicesfilter, який містить аналогічну Порталу Дія вкладку «Громадянство та міграція», але має дещо іншу інформаційну навантаженість. Наприклад, в підрозділі «Внутрішня міграція» є доступ до інтерактивної мапи пропускних пунктів та інформація стосовно дозволу на переміщення осіб в район АТО, а підрозділ «Міграційні послуги для іноземців» передбачає можливість запису до електронної черги для отримання послуг щодо оформлення посвідки на тимчасове проживання, консультування з питань дозволу на імміграцію, постійного або тимчасового проживання. Щоправда, поки що сервіс працює у тестовому режимі виключно для іноземців, які перебувають на території міста Київ.

Отже, «цифрові ідентичності» все більше вкорінюються в повсякденному житті через профілі в соціальних мережах, історії пошуку, місцезнаходження за допомогою GPS і налаштування онлайн-покупок, що надає велику кількість даних. Національні уряди починають покладатися на ці джерела в управлінні міграцією, наприклад, шляхом моніторингу пошукових запитів в Інтернеті та соціальних мережах, щоб передбачити міграційні рухи. В Австрії, Німеччині, Данії, Норвегії, Швеції та Нідерландах органи влади мають дозвіл вилучати електронні пристрої шукачів притулку, які не можуть або не бажають надати документи для підтвердження особи. Тепер деякі країни вимагають від аплікантів на отримання віз надати доступ до своїх соціальних мереж та облікових записів [212].

У деяких країнах, зокрема в Сполучених Штатах Америки, діє система E-Verify, онлайн-інструменти якої дозволяють роботодавцям підтверджувати правовий статус і відповідність потенційних працівників, які народилися за кордоном. Факти свідчать про те, що запровадження системи E-Verify призвело до покращення ринку праці, результативності роботи працівників та сприяли виявленню несанкціонованих мігрантів.

Приклад використання цифрових технологій Китаєм дає ще більш далекосяжні перспективи. 200 мільйонів камер спостереження в Китаї та розширені можливості розпізнавання обличчя дозволяють уряду відстежувати місцезнаходження та пересування як громадян, так і мігрантів на основі їхніх особистих фінансів, активності в соціальних мережах та інших онлайн-активностей. Вони здатні відразу виявити мігрантів, які не відповідають національним правилам, тих, хто не бажає інтегруватися, не вивчає мову, не поділяє основні цінності та переконання приймаючої громади [212; 213].

Отже, значні геополітичні трансформації справляють вплив на всі без винятку аспекти життя суспільства, зокрема й на міграційні процеси. Транснаціональний зв'язок, мобільність та міграція актуальні зараз і залишатимуться такими ще довгий час в майбутньому. Найбільшими актуальностями у сфері використання хмарних інформаційних сервісів та

інформаційно-комунікаційних засобів для аналізу, управління та вдосконалення правового регулювання міграційними процесами є наступні: необхідність постійних інвестицій в розробку технологій, якими можуть скористатися мігранти, уникнення небезпечних шляхів міграції, а також зловживань та експлуатації; інноваційні способи використання технологій, соціальних медіа та додатків, надання мігрантам доступу до достовірної та практичної інформації про міграційні процеси та інші послуги в країнах призначення можуть підтримувати та сприяти безпечній, упорядкованій та регулярній міграції; в міру поглиблення глобалізації та транснаціональних зв'язків необхідно проводити подальші дослідження порушення прав обміну персональними даними, необхідних для підтримки більш ефективного глобального управління міграцією.

Зважаючи на це, а також на актуальні проблеми цифрової трансформації науки, порядок денний для України у напрямі євроінтеграції, глобалізації та цифровізації повинен передбачати підвищення ефективності національної дослідницької системи, забезпечення відкритого доступу до співробітництва з європейськими дослідницькими центрами; розвиток електронної інфраструктури, сервісів досліджень і відкритих інновацій.

Сучасні інформаційні сервіси стали надзвичайно важливими в сфері світових міграційних процесів, оскільки дозволяють людям отримувати потрібну інформацію про країни-емігранти, процедури отримання віз і дозволів на роботу, права та обов'язки мігрантів та інше.

Один з найбільш відомих інформаційних сервісів у цій сфері - це портал Міжнародної організації з міграції (ІОМ). На цьому порталі можна знайти різноманітну інформацію про країни-емігранти, законодавство та процедури отримання віз та дозволів на роботу, а також про проекти та програми, які організовує ІОМ для допомоги мігрантам та вирішення проблем, пов'язаних з міграцією.

Інший важливий інформаційний сервіс - це онлайн-платформа "Migration Data Portal", яка є ініціативою Європейської комісії та Європейського центру

моніторингу міграції. На цій платформі у вільному доступі інформація про світові міграційні потоки, демографічні та економічні показники, законодавство країн та багато іншого.

Також існують різноманітні мобільні додатки, які допомагають мігрантам отримувати інформацію про процедури отримання віз та дозволів на роботу, права та обов'язки мігрантів, а також про особливості життя та культури країн-емігрантів. Наприклад, додаток "MigrantApp" розроблений Міжнародною організацією з міграції та надає мігрантам доступ до інформації про законодавство та процедури міграції в різних країнах. Крім того, додаток містить інформацію про права мігрантів та поради щодо адаптації до нового середовища.

Також варто зазначити, що у деяких країнах існують громадські організації та неприбуткові організації, які допомагають мігрантам отримати необхідну інформацію та підтримку в новому середовищі. Наприклад, в Україні існує ГО «Фонд громадської дипломатії» (FGD) - це неприбуткова організація, заснована в Україні в 2015 році, яка зосереджує свою діяльність на розвитку громадянського суспільства та підтримці української демократії. Основна мета організації - сприяння розвитку демократії в Україні та підтримка здійснення зовнішньополітичних та зовнішньоекономічних інтересів України, зокрема шляхом залучення громадян до участі в культурному, освітньому, науковому та бізнес-співробітництві з іншими країнами. FGD працює зі студентами, науковцями, діловими кругами, громадськими організаціями, дипломатичними місіями, журналістами та іншими соціальними групами, щоб забезпечити демократичний процес в Україні та підтримати зовнішньополітичні та зовнішньоекономічні інтереси країни. Одним з напрямків діяльності FGD є розвиток міграційних процесів в Україні. Організація проводить тренінги та семінари для мігрантів, надає юридичну підтримку в різних ситуаціях та сприяє інтеграції мігрантів в українське суспільство. Також FGD розробляє інформаційні матеріали та інструменти для мігрантів та людей, які мають намір переселитися в Україну.

Однією з перспектив удосконалення правового регулювання внутрішньої трудової міграції є розвиток нових технологій та їх використання для забезпечення якісного та ефективного моніторингу дотримання прав мігрантів на ринку праці. Наприклад, створення цифрових реєстрів мігрантів та он-лайн сервісів для отримання необхідної інформації може значно полегшити доступ до прав та послуг мігрантів.

Спираючись на вже існуючі практики, додамо, що Україні, щоб відповідати цифровим трендам та вдосконалюватися, необхідно продовжувати розвивати власну наукову цифрову інфраструктуру за умови існування дієвого правового поля.

3.3. Перспективи удосконалення правового регулювання внутрішньої трудової міграції

Основними міграційними трендами глобального та національного характеру в сфері соціально-трудового аспекта міграції слід визнати наступні: формування нової міжнародної політики у сфері міграції; мир і безпека як рушії розвитку та безпечної міграції; міграція як «ліфт» можливостей; міграція та повільні зміни клімату; торгівля людьми на шляхах міграції; співпраця із зовнішніми та внутрішніми стейкхолдерами; діджиталізація; внески мігрантів у всьому світі; вплив COVID-19 на міграцію та мобільність мігрантів; підтримка приймаючих громад; збройні конфлікти (в тому числі збройна агресія Російської Федерації проти України та участь країн світу у розв'язанні цього конфлікту) [181; 189; 190]. Відповідно до визначених міграційних трендів створено власне бачення перспектив удосконалення правового регулювання трудової міграції з урахуванням існуючих проблем.

Формування нової міжнародної політики у сфері міграції передбачає забезпечення вивчення міжнародного досвіду та удосконалення української нормативно-правової бази з питань ефективного управління трудовою міграцією та протидії нелегальній міграції, імплементацію національного

законодавства до міжнародних стандартів у сфері міграції, приєднання України до багатосторонніх міжнародних договорів з питань праці та соціального захисту трудових мігрантів і забезпечення їхньої реалізації на національному рівні; укладання міждержавних та міждержавних договорів працевлаштування мігрантів [26; 27; 30; 32; 82].

Співпраця із зовнішніми та внутрішніми стейкхолдерами може бути реалізована через співробітництво прикордонних регіонів держав, що межують з Україною, з питань розвитку прикордонних міграцій і взаємного врегулювання трудової діяльності громадян, які працюють за межами своїх держав; укладання договорів та досягнення домовленостей щодо візового режиму, умов перетину кордонів та перебування українських громадян на території інших країн, посилення інституціональної спроможності закордонних дипломатичних установ України щодо надання правової, інформаційної та іншої допомоги трудовим мігрантам і членам їх сімей на території держави перебування та сприяння їх поверненню в Україну. Важливим кроком у цьому напрямку стане узгодження політики в галузі освіти, міграції та зайнятості, сприяння прозорості сертифікації та узгодженості національних рамок кваліфікацій, приведення вимог сертифікації до потреб роботодавця; розробка стандартів і рекомендацій щодо визнання іноземних кваліфікацій та неформально набутих навичок [22; 454 58; 60; 139; 148].

Мінімізація ризиків щодо *торгівлі людьми на шляхах міграції* передбачає розвиток інституту ліцензування господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні громадян України за кордоном з метою посилення їхнього соціального захисту та запобігання торгівлі людьми; посилення вимог до ліцензування фірм, що займаються працевлаштуванням за кордоном; створення системи державної інформаційної і консультаційної підтримки мігрантів і кандидатів у трудові мігранти з питань отримання дозволу на роботу за кордоном та забезпечення їхніх прав [150; 1514 1534 157; 160].

У сфері забезпечення миру і безпеки як рушій розвитку та безпечної міграції важливим є стимулювання країн походження, транзиту та призначення, всіх інших стейкхолдерів до збільшення числа і різноманітності альтернативних легальних шляхів для добровільної та безпечної міграції, в повній відповідності з принципом «неприпустимості примусового повернення»; посилення мотивації до легальної зайнятості; впровадження практики продовження терміну гуманітарних віз та вдосконалення програм гуманітарних коридорів, які надають легальний в'їзд з гуманітарною візою людям в особливо вразливих ситуаціях; затвердження програм національної безпеки, які б повністю враховували безпеку і права мігрантів, шукачів притулку та біженців шляхом провадження національної інформаційної кампанії, професійної підготовки в галузі міжнародного права осіб, які забезпечують правовий супровід мігрантів [84; 174; 175; 177].

Сприйняття міграції як «ліфту можливостей» доцільно розглядати у трьох аспектах: подолання правових та адміністративних бар'єрів що перешкоджають реалізації прав мігрантів, реалізація права на працю, реалізація права на житло.

Подолання правових та адміністративних бар'єрів що перешкоджають реалізації прав мігрантів передбачають наступні стратегії: розроблення комплексу заходів, спрямованих на ефективну комунікацію мігрантів та державної влади, підвищення якості та доступності державних служб, максимальне спрощення процедури отримання адміністративних послуг; створення ефективного інформаційно-правового забезпечення процесу внутрішньої вимушеної міграції, правильне висвітлення його основних тенденцій з метою формування позитивного іміджу внутрішніх мігрантів у суспільстві; підготовка, публікація та розповсюдження інформаційних матеріалів для мігрантів про їхні права в освіті, соціальному забезпеченні та охороні здоров'я; надання податкових пільг підприємствам та організаціям, що беруть участь у спонсорській, благодійній діяльності, спрямованій на підтримку мігрантів; створення державної підтримки освітньої онлайн

платформи для отримання української освіти для дітей з тимчасово окупованих територій; заохочення банківських установ до надання кредитів при відкритті власної справи; розвиток стартапів та молодіжної підприємницької ініціативи [5; 11; 17; 22; 24].

Реалізація права на працю передбачає комплексне вирішення проблем трудових мігрантів, їх захист та підтримку, підвищення рівня можливостей працевлаштування, в тому числі через реалізацію спільних проектів з міжнародними організаціями; запровадження податкових пільг для роботодавців та підприємств, які взяли на роботу внутрішнього мігранта; створення можливостей для самозайнятості, перепідготовки, підвищення кваліфікації, стажування на підприємствах, в установах та організаціях, індивідуальне та дистанційне навчання, а також визнання результатів неформального професійного навчання та їх адаптація до регіонального ринку праці; інформування про можливості працевлаштування, доступні програми підтримки, тренінги, круглі столи, гранти на відкриття власної справи.

Реалізація права на житло окреслює можливості створення резервного фонду житла для надання тимчасового притулку найбільш вразливим категоріям мігрантів; запровадження системи пільгового оподаткування для орендодавців, які надають житло мігрантам; розробка та реалізація державних програм пільгового кредитування, в тому числі з розробкою механізму для отримання компенсації за втрачене житло на окупованих територіях; розробка та реалізація державних програм, спрямованих на будівництво або купівлю доступного житла з частковою компенсацією його вартості; розгляд можливості співпраці з неурядовими донорськими та інвестиційними організаціями у сфері міжнародних житлових проектів; розробка організаційно-правового механізму на відшкодування збитків та оцінку втраченого житла та майна внаслідок бойових дій та тимчасової окупації території України.

Діджиталізація у сфері міграції, перш за все обумовлює важливість якісного інформування мігрантів про потенційні ризики та особливості

перебування в пункті транзиту чи призначення: проведення консультацій щодо можливості залучення міжнародної технічної допомоги для створення автоматизованої системи бази даних з обліку трудових мігрантів і налагодження відповідної взаємодії із державними органами іноземних країн та міжнародними громадськими об'єднаннями; забезпечення своєчасного інформування трудових мігрантів, які мають намір повернутися або повернулися в Україну, зокрема з використанням інтернет-ресурсів, з питань зайнятості, провадження підприємницької діяльності, соціального захисту та охорони здоров'я. Розширення доступу до цифрових технологій є важливим для прискорення економічного відновлення. У сучасному світі відбувається стрімке зростання онлайн-бізнесу та використання соціальних мереж для просування, маркетингу та продажу товарів та послуг підприємствами як формальної, так і неформальної економіки. Держава, як найважливіший учасник ринку, може просувати та пропагувати загальний доступ до онлайн-послуг та їх використання, у тому числі використання даних для виявлення найбільш затребуваних працівників та навичок [85; 212; 214].

Міграція та повільні зміни клімату дедалі більше набувають актуальності. Доцільність вдосконалення правового регулювання міграції в цьому напрямку варто розглядати в наступних аспектах: накопичення інформації, збір статистичних даних для подальшого обміну досвідом між країнами з подальшим встановленням та використанням так званих «шаблонів міграції»; розробка та впровадження міжнародних стандартів та їх імплементація у національне законодавче поле, початковим кроком чого стане нормативне визначення понять «кліматична міграція», «екологічна міграція»; сприяння ефективному інвестуванню державних коштів як приймаючими країнами, так і країнами походження, спрямованих на екологізацію економіки та розвиток стійкої, екологічно чистої інфраструктури; підтримка багатостороннього діалогу для безпечної та регулярної міграції, спричиненої кліматичними змінами, сприяння трудовій міграції як способу скорочення тиску з боку країни походження та для скорочення дефіциту у країні

перебування. Загалом, при розробці міграційної політики варто сприймати кліматичні зміни як рушій трудової міграції.

Вплив COVID-19 на міграцію та мобільність мігрантів мав беззаперечні результати, такі як активне сприяння працівникам у переході на віддалений режим роботи, зміна організації праці, виділення необхідного ІКТ устаткування; проведення віртуальних нарад; тимчасове переведення вразливих працівників на іншу роботу, введення ковзаючого графіка та перерв у роботі, що потребує вдосконалення правового регулювання зазначених сфер трудових правовідносин. Фактично, COVID-19 пришвидшив існуючі підходи до захисту кордонів і скорочення нелегальної міграції, встановлюючи наголос на необхідності кращого управління мобільністю робочої сили. Пандемія стала поштовхом до більш ефективного управління обмеженнями мобільності та розробки механізмів для передбачуваного управління мобільністю робочої сили, поєднуючи ринки праці та можливості для отримання освіти, водночас інтегруючи потребу в стандартах охорони здоров'я (включно з обстеженнями) у всьому світі. Результатом має стати набір стандартизованих регіональних домовленостей і стандартів, а також поглиблене двостороннє або субрегіональне співробітництво [149; 202; 216].

Для позитивних *внесків мігрантів у всьому світі* потрібно стимулювати використання офіційних каналів для здійснення грошових переказів. Механізми їх продуктивного використання повинні охоплювати інноваційні засоби здійснення заощаджень та інвестиційні інструменти у співпраці з банківським та фінансовим секторами. Розробка програм для залучення діаспор та використання їхнього потенціалу для просування внутрішнього розвитку шляхом тимчасового або постійного повернення, здійснення інвестицій та передачі знань і технологій. Важливим моментом є створення внутрішніх умов для зменшення несприятливих факторів, які змушують людей мігрувати. Це включає гідні можливості працевлаштування та функціонування систем освітнього та професійного навчання відповідно до

вимог ринку праці, покращення доступу до основних послуг, зокрема охорони здоров'я, освіти та житла, а також безпеки та правосуддя [7; 16; 254 38; 44].

Підтримка приймаючих громад у вирішенні проблем мігрантів стосується забезпечення місцевих бюджетів приймаючих громад відповідною підтримкою з державного бюджету; комунікативна взаємодія між внутрішніми мігрантами та місцевим населенням; формування та впровадження ефективної системи взаємодії для обміну інформацією між мігрантами, громадою та виконавчою владою.

Збройні конфлікти, в першу чергу збройна агресія Російської Федерації проти України та участь країн світу у розв'язанні цього конфлікту, сприяли становленню сучасної міграційної політики світу та сформували фундамент подальших змін у міжнародних міграційних стандартах. Надання біженцями та переміщеним особам соціального захисту, включно з грошовими виплатами задля забезпечення стабільного доходу і доступу до послуг з охорони здоров'я, забезпечення обміну національної валюти на валюту країни перебування; забезпечення догляду за дітьми й доступу до шкільного навчання з тим, щоб звести до мінімуму втрати людського капіталу в довгостроковій перспективі та дозволити батькам вийти на ринки праці країн, що приймають; сприяння інтеграції в формальні ринки праці шляхом мінімізації правових перешкод і полегшення визнання попереднього навчання, досвіду роботи та кваліфікації біженців, мігрантів та інших вимушено переміщених осіб; надання допомоги в пошуку роботи через державні служби зайнятості країн, що приймають, що може зіграти вирішальну роль у виявленні професійних навичок біженців та застосуванні цих навичок згідно з потребами ринку праці приймаючої країни, а також у полегшенні пошуку роботи. Важливим кроком має стати розроблення стратегії післявоєнного відновлення України з урахуванням відновлювання інфраструктури (зокрема за допомогою інвестицій, спрямованих на розширення зайнятості) та людського капіталу; структурних викликів на українському ринку праці, які передували бойовим діям і які можна подолати шляхом створення гідних і продуктивних робочих місць;

оцінки стану системи соціального захисту, включно з розрахунком вартості найбільш важливих форм соціального захисту, які необхідно буде зміцнити в контексті відновлення країни.

Удосконалення правового регулювання внутрішньої трудової міграції є актуальним завданням для багатьох країн світу, у тому числі і для України. Процеси глобалізації, економічні, політичні та соціальні трансформації відкривають нові можливості для трудової міграції в межах країни, але й ставлять перед суспільством та державою нові виклики.

Як зазначалось у попередньому розділі, однією з перспектив удосконалення правового регулювання внутрішньої трудової міграції є розвиток нових технологій та їх використання для забезпечення якісного та ефективного моніторингу дотримання прав мігрантів на ринку праці.

Іншою перспективою є вдосконалення законодавства, що регулює трудову міграцію, з урахуванням специфіки трудової міграції в межах країни. Зокрема, це може стосуватися питань дозволів на роботу для мігрантів, захисту їх прав на ринку праці, умов їхнього проживання та соціального захисту.

Також важливо розвивати механізми сприяння інтеграції мігрантів в суспільство та ринок праці, зокрема, за допомогою різноманітних програм інтеграції, освіти та кваліфікації мігрантів, підтримки підприємницької діяльності тощо.

Загалом, з метою удосконалення правового регулювання внутрішньої трудової міграції необхідно враховувати наступні аспекти:

1. Розробка чітких та прозорих механізмів реєстрації мігрантів та контролю за їхнім працевлаштуванням. Моніторинг міграційних потоків може позитивно вплинути на оцінку впливу трудової міграції на економіку, суспільство та права людини.
2. Підвищення відповідальності роботодавців за порушення законодавства про працю мігрантів та укладення незаконних угод.

3. Забезпечення доступу мігрантів до ринку праці, особливо в тих регіонах, де виникає підвищена потреба в робочій силі.
4. Підтримка мігрантів у процесі адаптації до нового соціального та культурного середовища, в тому числі надання допомоги у вивченні мови та знайомстві з місцевою культурою.
5. Захист прав мігрантів на робочому місці, у тому числі прав на гідні умови праці, соціальний захист та медичну допомогу.
6. Розробка та впровадження спеціальних програм та проектів, спрямованих на підтримку внутрішньої трудової міграції, включаючи навчальні та професійні курси, фінансову підтримку та пільги для мігрантів.
7. Забезпечення координації між різними державними органами та міжнародними організаціями у сфері внутрішньої трудової міграції. Вдосконалення механізмів міжнародного співробітництва в галузі трудової міграції, зокрема, укладення угод про захист прав мігрантів, вирішення спірних питань та координація дій. Розширення міжнародних угод з трудової міграції передбачають відкриття нових каналів для міграції праці та забезпечення правового захисту мігрантів у країнах-отримувачах. Співпраця з міжнародними організаціями, такими як Міжнародна організація праці (МОП), Міжнародна організація з міграції (МОМ) та Європейський союз, може допомогти вдосконалити механізми регулювання трудової міграції та забезпечити правовий захист мігрантів.
8. Розвиток онлайн-ресурсів: розробка онлайн-ресурсів для мігрантів та роботодавців може забезпечити доступ до інформації про правовий статус мігрантів, умови праці та соціальні пільги.
9. Забезпечення правового захисту мігрантів шляхом правового супроводу процесів міграції та надання консультацій мігрантам.

Висновки до Розділу 3.

Підсумовуючи аналіз удосконалення соціально-трудоного регулювання міграції в Україні, проведений у третьому розділі, можемо зробити наступні висновки.

1. Визначальними напрямками у вирішенні внутрішніх проблем соціально-трудоного регулювання міграції в європейських країнах є внесення змін до законодавства з метою збільшення чисельності економічно активного населення через залучення у сферу зайнятості молоді, жінок, громадян пенсійного віку; гнучкі форми зайнятості; стимулювання безробітних до виходу на ринок праці через зміни у системі соціального страхування; підвищення мобільності робочої сили всередині Євросоюзу за рахунок зміни міграційної політики та її орієнтації на забезпечення свободи пересувань в межах ЄС. У державному регулюванні зовнішньої трудової міграції суттєвим моментом є укладення міжнародних договорів з питань соціального і пенсійного забезпечення, захисту прав трудових мігрантів і членів їхніх сімей у державі перебування, а також договорів про тимчасове працевлаштування українців. Зауважимо, що на відміну від політики «закритих кордонів» під час європейської міграційної кризи 2014-2015 рр, з початком збройної агресії РФ проти України країни ЄС вносять зміни у міграційне законодавство для надання гуманітарної допомоги українцям, що тікають від війни, а саме: соціальний захист біженців та переміщених осіб (грошові виплати, доступ до послуг з охорони здоров'я та шкільного навчання), залучення дорослого населення до внутрішніх ринків праці та сприяння їх інтеграції шляхом мінімізації правових перешкод і полегшення визнання попереднього навчання, досвіду роботи та кваліфікації мігрантів, надання допомоги в пошуку роботи через державні служби зайнятості приймаючих країн.

2. Сучасні інформаційні сервіси у сфері світових міграційних процесів є важливим ресурсом в управлінні та вдосконаленні правового регулювання трудової міграції, які довели свою ефективність і потребують постійних інвестицій в розробку новітніх технологій, якими можуть скористатися мігранти для уникнення небезпечних шляхів міграції, а також зловживань та

експлуатації. Інноваційні способи використання технологій, соціальних медіа та додатків, таких як MigrantApp, RefAid, «Портал Дія», надання мігрантам доступу до достовірної та практичної інформації про міграційні процеси та інші послуги в країнах призначення можуть підтримувати та сприяти безпечній, упорядкованій та регулярній міграції. В міру поглиблення глобалізації та транснаціональних зв'язків необхідно проводити подальші дослідження порушення прав обміну персональними даними, необхідних для підтримки більш ефективного глобального управління міграцією.

3. Відповідно до визначених глобальних міграційних трендів з урахуванням існуючих проблем сформовано власне бачення перспектив удосконалення правового регулювання трудової міграції та окреслено основні його напрямки, а саме: формування нової міжнародної політики у сфері міграції; мир і безпека як рушії розвитку та безпечної міграції; міграція як «ліфт» можливостей; міграція та повільні зміни клімату; торгівля людьми на шляхах міграції; співпраця із зовнішніми та внутрішніми стейкхолдерами; діджиталізація; внески мігрантів у всьому світі; вплив COVID-19 на міграцію та мобільність мігрантів; підтримка приймаючих громад; збройні конфлікти (в тому числі збройна агресія Російської Федерації проти України та участь країн світу у розв'язанні цього конфлікту).

4. З метою удосконалення правового регулювання внутрішньої трудової міграції необхідно працювати над створенням механізмів реєстрації мігрантів та контролю за їхнім працевлаштуванням; підвищувати відповідальність роботодавців за порушення законодавства про працю мігрантів та укладення незаконних угод; забезпечувати доступ мігрантів до ринку праці, особливо в тих регіонах, де є підвищена потреба в робочій силі; підтримувати мігрантів у процесі адаптації до нового соціального та культурного середовища; забезпечувати координацію між різними державними органами та міжнародними організаціями у сфері внутрішньої трудової міграції; вдосконалювати механізми міжнародного співробітництва в галузі трудової міграції тощо.

ВИСНОВКИ

У висновках дисертаційного дослідження здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано авторське вирішення наукового завдання, що полягає у вивченні загальнотеоретичних питань соціально-трудового регулювання міграції в Україні. На цій підставі сформульовано низку висновків та окреслено можливі перспективні шляхи удосконалення соціально-трудового регулювання міграції, враховуючи досвід зарубіжних країн та розвиток сучасних інформаційних ресурсів з огляду на Цілі Сталого розвитку.

1) Зазначено, що феномен міграції упродовж останніх десятиліть перебуває у сфері уваги наукової спільноти. Особливу зацікавленість учених отримали питання формування та вдосконалення термінологічної бази; різновекторні класифікації трудової міграції та прав мігрантів; особливості правового регулювання міграції в Україні, необхідність прийняття окремих нормативно-правових актів та врахування досвіду іноземних держав; створення ефективних міжнародних режимів у сфері міграційної політики; визначення загроз національній безпеці з точки зору масштабності міграційних потоків; запровадження в Україні окремих управлінських інституцій державного і регіонального рівнів. Крізь призму вивчення сукупності дисертаційних досліджень, джерел наукової літератури, статистичних даних, різноманітних інформаційних ресурсів було сформовано основні напрями дослідження. Наголошено, що додатковим індикатором, який посилює фокус дослідження, є збройна агресія Російської Федерації проти України, оголошення воєнного стану та наявні у зв'язку з цим глобальні процеси як внутрішньої, так і зовнішньої міграції. Встановлено, що основними мегатрендами міграції, що актуальні сьогодні і залишатимуться такими в майбутньому, є зміни навколишнього середовища та екстремальні погодні явища, геополітична нестабільність; взаємозв'язок демографічних змін та майбутнього ринку праці.

2) Проаналізовано основні поняття та сутнісні характеристики трудової міграції як предмета соціально-трудового регулювання у співвідношенні з особливостями трудової міграції з точки зору наукових досліджень вітчизняних вчених, а також міжнародної термінологічно-понятійної бази порівняно з аналогічним спектром дефініцій українського законодавства, що надало можливість підтвердити важливість уніфікації термінології у сфері міграції. Осмислення науковцями сутнісних характеристик та визначення науковцями поняття «трудова міграція» мають як спільні позиції, так і відмінні. Зокрема, є загальна позиція дослідників, відповідно до якої основа змісту «міграції» – це процес переміщення, переселення, пересування, рух потоків. В окремих випадках міграційний процес розуміється як факт вибуття, прибуття чи переселення. Конкретизації та уточнення у визначенні поняття «трудова міграція» потребує просторова координація переміщення, формально-юридичні причини та сутнісні ознаки цього переміщення. Щодо формально-юридичного контексту трудової міграції, то більшість науковців у цьому питанні одностайні: міграція пов'язана «зі зміною місця проживання» з метою працевлаштування. Запропоновано авторське бачення сутнісних характеристик трудової міграції.

Трудова міграція – це процес постійного або тимчасового переміщення осіб з одного місця проживання до іншого з метою реалізації трудової діяльності, професійних здібностей або покращення умов праці.

Зазначене визначення враховує основні сутнісні характеристики трудової міграції, а саме: *добровільність переміщення працівника; тимчасовість або постійність трудового переміщення; зміна місця проживання; різні форми і види міграції; взаємозв'язок трудової міграції з соціальними та економічними процесами.*

3) Встановлено основні компоненти правового статусу трудового мігранта, а саме: права та обов'язки, дотримання процедур документального оформлення, міграційний контроль, легальність перебування, система правового захисту.

4) Розроблено авторську класифікацію видів трудової міграції відповідно до сутнісних характеристик за наступними критеріями: у часі (короткострокова, середньострокова, довгострокова); у просторі (внутрішня, зовнішня, транзитна); за правовим статусом (врегульована, напівврегульована, неврегульована); за «факторами виштовхування» (добровільна, вимушена, примусова); за кваліфікацією трудових мігрантів (висококваліфікований працівник, IT-професіонал, працівник творчої професії, найманий працівник).

Сформульовано авторські визначення окремих понять.

Вимушена міграція – це міграційний процес, який передбачає переселення осіб через певні зовнішні фактори, такі як збройні конфлікти, масові прояви насильства, порушення основоположних прав людини, необхідних для її існування та розвитку, екологічні катастрофи, які становлять загрозу життю та здоров'ю людини.

Запропоновано використання терміна «*середньостроковий мігрант*», встановлюючи часові рамки міграції від одного до трьох років.

5) Проналізовано європейські міграційні процеси другої половини XX – початку XXI століття та досліджено історичні передумови розвитку трудової міграції в епоху глобалізації, що дозволило доповнити вже сформовані науковцями періоди авторським баченням сучасних міграційних процесів. Передумовами виникнення масштабних міграційних рухів XXI ст стали: «гібридна війна» Російської Федерації проти України 2014 року, яка спровокувала рухи населення з окупованого Кримського півострова на материкову частину держави, а також з частин Донецької та Луганської областей; «європейська міграційна криза» 2015 року, зумовлена масовим прибуттям біженців із охоплених війнами країн Африки та Близького Сходу; спалах COVID-19 у 2019 році, який принципово змінив правові інструменти управління людською мобільністю, такі як обмеження права пересування та закриття кордонів; збройна агресія Російської Федерації проти України в лютому 2022 року, яка спричинила одну з наймасштабніших міграційних криз XXI століття.

6) Констатовано, що міжнародна трудова міграція в епоху глобалізації зумовлена низкою передумов та факторів. Основними передумовами визначено наступні: *економічні передумови*, які виникають через збільшення конкуренції на світовому ринку, що призводить, з одного боку, до підвищення рівня безробіття в окремих регіонах, а з іншого – стимулює робочу силу здійснювати трудову міграцію у країни із більш високим рівнем заробітної плати та більш сприятливими умовами праці; *демографічні передумови* пов'язані зі зменшенням кількості людей працездатного віку, що викликає потребу у трудовій міграції, щоб заповнити вакансії на ринку праці; політичні передумови виникають через політичні кризи та конфлікти в окремих країнах, переслідування, війни та інші події, які можуть призводити до масової міграції населення до інших країн із метою пошуку безпеки та збереження життя; *соціальні передумови* спричинені різницею в рівні життя та рівні доходів між країнами, що може викликати потребу у трудовій міграції для забезпечення кращих умов життя для себе та своєї родини.

Джерелами виникнення міжнародної трудової міграції можуть бути різноманітні фактори, зокрема: *економічні* (економічні кризи та реформи, різниця в рівні життя та доходів між країнами, недостатність робочих місць, високий рівень безробіття у країні походження та більш високі заробітки у країнах-отримувачах); *демографічні* (зменшення кількості людей працездатного віку), нерівномірний розподіл населення у країні, зміна демографічної структури населення; *політичні* (політичні кризи та конфлікти у країні походження, переслідування, війни та інші події, які призводять до масової міграції населення); *соціальні* (різниця в рівні життя та доходів між країнами, обмежені можливості для розвитку освіти та кар'єри, незадовільні умови життя та праці); *культурні* (відмінності в культурних традиціях та цінностях, мовні перешкоди, релігійні вподобання, які можуть призводити до культурного шоку при переїзді до іншої країни)

7) Розглянуто основні міжнародні стандарти у сфері правового регулювання трудової міграції, серед яких Глобальний договір про безпечну, впорядковану

та регулярну міграцію, Новий Пакт про міграцію та притулок, Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів, План дій Ради Європи щодо захисту вразливих осіб у контексті міграції та притулку в Європі (2021-2025), центри формування узагальнених тенденцій у сфері міграції та «постачальники» поточних статистичних даних, такі як Міжнародна організація праці, Центр моніторингу внутрішніх переміщень, Міжнародна організація з міграції. Встановлено, що особливістю міграційного профілю України є те, що вона одночасно представляє країну походження, транзиту та призначення у зв'язку з її географічним розташуванням на перетині міжнародних шляхів міграції. Для ефективної координації міграції в Україні потрібен згуртований та цілісний підхід до розробки та управління міграційною політикою. Залучення зовнішніх експертів дозволить максимізувати переваги міграції, зокрема для сталого розвитку країни, мінімізувати недоліки та наблизити українські практики до міграційної політики ЄС та міжнародних стандартів.

8) Окреслено основні етапи становлення та розвитку національного законодавства, що регулює питання трудової міграції: проголошення незалежності України і початок формування міграційного законодавства; прийняття Конституції і проголошення на законодавчому рівні основних прав і свобод людини і громадянина, включаючи право на працю; лібералізація візового режиму з ЄС і необхідність адаптації вітчизняної нормативно-правової бази до європейських стандартів; анексія Криму та військовий конфлікт на Донбасі, що спричинили масові хвилі внутрішньої міграції; спалах пандемії COVID-19 та початок збройної агресії Російської Федерації проти України. Зауважимо, що правове регулювання трудової міграції здійснюється законодавством України, законодавством держави перебування, нормами міжнародних договорів України, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України. Основними стейкхолдерами державної політики у сфері трудової міграції виступають КМУ, Міністерство економіки України, Міністерство розвитку громад, територій та інфраструктури України,

Міністерство з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України, Міністерство соціальної політики України, Міністерство закордонних справ України, Міністерство внутрішніх справ України, Міністерство юстиції України, Міністерство освіти і науки України, Міністерство культури і інформаційної політики України, Міністерство охорони здоров'я України, Державна міграційна служба, Державна служба зайнятості, Національний банк, обласні органи виконавчої влади та ін.

9) Констатовано, що в межах Цілей Сталого Розвитку міграція визнається «багатовимірною реальністю», яка має велике значення для розвитку країн походження, транзиту та призначення, а мігранти можуть зробити позитивний внесок в інклюзивне зростання окремих регіонів. Міжнародною організацією з міграції пріоритетними для України було визначено наступні ЦСР: Ціль 1. Подолання бідності; Ціль 3. Міцне здоров'я і благополуччя; Ціль 4. Якісна освіта; Ціль 8. Гідна праця та економічне зростання; Ціль 9. Промисловість, інновації та інфраструктура; Ціль 11. Сталий розвиток міст і громад. Для дієвого реагування на виклики, пов'язані з подоланням наслідків COVID – 19 та збройних конфліктів, запропоновано доповнити Цілі сталого розвитку Ціллю «*Врегульована міграція*» в наступному контексті: з поглибленням процесів глобалізації міграція та переміщення відбуваються в більш широких і довгострокових діапазонах, набувають світового масштабу і провокують виклики національній безпеці, стабільності політичних систем, мають політичний та економічний контексти. За даними МОМ, кількість міжнародних мігрантів зростає з 84 млн у 1970 році до 281 млн у 2020 році, причому у 2019 році їх кількість становила 272 млн осіб. Збройна агресія Російської Федерації спровокувала безпрецедентні масштаби міграції. Більшість дорослого населення зіткнулося з проблемою працевлаштування».

10) З'ясовано, що політична реакція на COVID-19 зосереджена на визнанні мобільності як небезпечної та загрозливої, створюючи зв'язок між пересуванням людей і поширенням вірусу. Ключовими негативними наслідками спалаху хвороби COVID-19 у сфері забезпечення прав працівників

є зменшення економічної активності та обмеження переміщення людей, зниження рівня зайнятості населення, поширення неповної або неформальної зайнятості, скорочення заробітної плати, погіршення ситуації з соціальним захистом населення, зростання нерівності. Одночасно серед позитивних наслідків пандемії коронавірусної хвороби COVID-19 слід назвати набуття нового досвіду у сфері правового регулювання праці, серед яких тимчасове переведення працівника на іншу роботу, впровадження режиму простою, надання гнучкого графіку роботи, надання відпустки, переведення працівника на дистанційну (надомну) роботу, що зумовлює необхідність формування нового законодавчого сегменту для ефективного правового регулювання нових форм зайнятості.

Встановлено, що унікальними особливостями регулювання праці мігрантів під час пандемії COVID-19 є наступні: обмеження на в'їзд та виїзд із країни; зміни у правилах працевлаштування; зміни у правилах праці; забезпечення безпеки мігрантів на робочому місці; захист прав мігрантів на роботі; доступ до соціального захисту. Загалом пандемія COVID-19 створила нові виклики для регулювання праці мігрантів, але також вона підкреслила необхідність створення більш справедливої та ефективної системи міграції, яка враховуватиме потреби мігрантів та забезпечуватиме їм належну підтримку та захист.

11) Аргументовано необхідність створення міжнародної нормативно-правової бази щодо вирішення проблем у сфері праці в умовах реагування на кризи. Український досвід правового регулювання трудових відносин в умовах збройного конфлікту орієнтує на поетапний багатовекторний підхід, який враховує просторову диференціацію конфлікту, з особливою увагою до сприяння гідній праці, забезпечення доступу до ринку праці та інтеграції трудових мігрантів, розбудови спроможності та інституційного розвитку всіх учасників міграційного коридору. Враховуючи особливу вразливість трудових мігрантів в умовах воєнного стану, важливо забезпечити захист їх прав та потреб шляхом наступних заходів: *забезпечення безпеки* протягом усього

коридору переміщення та надання охорони на перехідних місцях; *надання медичної допомоги* в разі хвороби або отримання травми; *забезпечення доступу до освіти та роботи* в разі її втрати або необхідності перекваліфікації; *забезпечення житлом* та задоволення інших пов'язаних із цим потреб; *забезпечення прав та свобод*, включаючи доступ до правосуддя та захисту прав людини.

12) Проаналізовано досвід соціально-трудового регулювання міграції в зарубіжних країнах, що надало можливість згрупувати основні «привабливі» правові рішення для повернення українців, що виїхали за кордон, а також для іноземних трудових мігрантів, серед яких: надання мігрантам та переміщеним особам соціального захисту, включно із грошовими виплатами; сприяння інтеграції у формальні ринки праці шляхом мінімізації правових перешкод і полегшення визнання попереднього навчання, досвіду роботи та кваліфікації; надання допомоги в пошуку роботи через державні служби зайнятості, що сприятиме виявленню професійних навичок та застосуванню останніх згідно з потребами ринку праці, а також полегшенню пошуку роботи мігрантами.

13) Констатовано необхідність використання комплексного підходу щодо створення умов для повернення мігрантів в Україну через наступні механізми та ініціативи: *створення державної програми забезпечення повернення мігрантів в Україну; організація рекламних та інформаційних кампаній; поліпшення умов життя та роботи в Україні; співпраця з міжнародними організаціями та іншими країнами.* Загалом комплексний підхід до соціально-трудового регулювання міграції сприяє підвищенню якості життя мігрантів, їхньої інтеграції в нове середовище, а також зменшенню соціальних конфліктів і підвищенню їх рівня адаптації в національне середовище. Безперечно, Україна потребуватиме повернення зовнішніх мігрантів у країну, тому комплексний підхід щодо питання міграції дозволить підвищити інтенсивність цього процесу.

14) Наголошено, що діджиталізація є перспективним напрямом розвитку правового регулювання міграції у цифровому світі, що дає можливість

переосмислити наявні процеси та програми у світлі доступних нових технологій, досягти більш ефективної координації між відповідними службами на міжнародному та регіональному рівнях. Інноваційні способи використання технологій, соціальних медіа та додатків, надання мігрантам доступу до достовірної та практичної інформації про міграційні процеси та інші послуги у країнах призначення можуть підтримувати безпечну, упорядковану та регулярну міграцію та сприяти останній. Водночас електронні системи міграції мають бути максимально прозорими, доступними та захищеними.

Доведено корисність та важливість інформаційного ресурсу *«Дія для мігрантів»*, що надає різноманітну інформацію для мігрантів та осіб, які перебувають в Україні на тимчасовому перебуванні або постійному проживанні. Портал був створений Міністерством соціальної політики України у 2019 році з метою покращення доступу до інформації про правовий та соціальний захист мігрантів. На порталі *«Дія для мігрантів»* можна знайти різноманітну інформацію про права та обов'язки мігрантів в Україні, про можливості отримання статусу біженця чи особи, яка потребує додаткового захисту, про доступ до соціальних послуг та медичної допомоги, про освітні та культурні ресурси для мігрантів та багато іншого. Крім того, на порталі є можливість отримати консультації від експертів із питань міграції та соціального захисту. Також доступні онлайн-курси для мігрантів із вивчення української мови та культурної адаптації. Портал *«Дія для мігрантів»* працює українською, російською та англійською мовами і є важливим інформаційним ресурсом для мігрантів та осіб, які займаються їхнім соціальним захистом в Україні.

15) Сформовано власне бачення перспектив удосконалення правового регулювання трудової міграції згідно з міграційними трендами глобального та національного характеру у сфері соціально-трудового аспекту міграції, а саме: мир і безпека як рушії розвитку та безпечної міграції; міграція як «ліфт» можливостей; міграція та повільні зміни клімату; торгівля людьми на шляхах

міграції; співпраця із зовнішніми та внутрішніми стейкхолдерами; діджиталізація; внески мігрантів у всьому світі; вплив COVID-19 на міграцію та мобільність мігрантів; збройні конфлікти (зокрема збройна агресія Російської Федерації проти України та участь країн світу в розв'язанні цього конфлікту).

Акцентовано увагу на тому, що з метою удосконалення правового регулювання внутрішньої трудової міграції необхідно враховувати наступні аспекти: розробка чітких та прозорих механізмів реєстрації мігрантів та контролю за їхнім працевлаштуванням; підвищення відповідальності роботодавців за порушення законодавства про працю мігрантів та укладення незаконних угод; забезпечення доступу мігрантів до ринку праці, особливо в тих регіонах, де виникає підвищена потреба в робочій силі; підтримка мігрантів у процесі адаптації до нового соціального та культурного середовища, зокрема надання допомоги у вивченні мови та знайомстві з місцевою культурою; захист прав мігрантів на робочому місці, зокрема прав на гідні умови праці, соціальний захист та медичну допомогу; розробка та впровадження спеціальних програм та проєктів, спрямованих на підтримку внутрішньої трудової міграції, включаючи навчальні та професійні курси, фінансову підтримку та пільги для мігрантів; забезпечення координації між різними державними органами та міжнародними організаціями у сфері внутрішньої трудової міграції; вдосконалення механізмів міжнародного співробітництва в галузі трудової міграції, зокрема укладення угод про захист прав мігрантів, вирішення спірних питань та координацію дій; розвиток онлайн-ресурсів; забезпечення правового захисту мігрантів шляхом правового супроводу процесів міграції та надання консультацій мігрантам.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Агєєв О.Д. Конституційно-правовий статус омбудсмана з питань міграції: зарубіжні моделі та перспективи запровадження в Україні: монографія / О.Д. Агєєв; ред.: А.О. Янчук. Одеса: Фенікс, 2018. 247 с.
2. Алексєєва Т.І. Еволюція міграційних процесів крізь призму теорії міжнародних відносин. *Науковий вісник Ужгородського національного університету: серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2019. Вип. 24, № Ч.1. С. 10-13.
3. Алексєєнко І.В. Реконцептуалізація міграційних процесів доби глобалізації: політико-правовий аспект. *Наука і правоохорона*. 2019. № 4. С. 9-18. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nip_2019_4_3 (дата звернення: 17.03.2022).
4. Алїєва С.Т. Поняття та види працівників-мігрантів. *Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія: Право*. 2014. Вип. 2. С. 256-260. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvamu_pr_2014_2_51 (дата звернення: 17.03.2022).
5. Баламуш М.А. Міграційний режим в Україні (адміністративно-правовий аспект): автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Запоріжжя, 2017. 18 с.
6. Безуглий П.Г. Теоретичні засади дослідження міграційних процесів. *Політичне життя*. 2018. № 1. С. 5-13. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pollife_2018_1_3 (дата звернення: 19.01.2022).
7. Білозір О.В. Міжнародно-правове регулювання трудової міграції у рамках Європейського Союзу: дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2013. 163 с.
8. Біль М. М. Концептуальні підходи формування соціальних кластерів як необхідної умови сталого розвитку територіальних міграційних систем. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*. 2013. Вип. 3. С. 225-234. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/sepspu_2013_3_25 (дата звернення: 19.01.2022).

9. Біль М.М. Методичні підходи дослідження формування й розвитку територіальних міграційних систем. *Інноваційна економіка*. 2013. № 6 (44). С. 46-48.
10. Блюк Н. В. Про деякі питання трудової міграції в Україні. *Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Серія: Юридичні науки*. 2016. № 837. С. 175-180. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnulpurn_2016_837_29 (дата звернення: 19.01.2022).
11. Блюк Н. В. Про сучасні тенденції нелегальної трудової міграції в Україні. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2018. № 1. Ч. 2. С. 19–22.
12. Блюк Н. Вплив глобалізаційних процесів на зовнішню міграцію населення України. *Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Серія: Юридичні науки*. 2020. Т. 7, № 2. С. 141-145. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnulpurn_2020_7_2_24 (дата звернення: 17.03.2022).
13. Блюк Н. Правовий статус трудових мігрантів: поняття, зміст, законодавче закріплення. *Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Серія: Юридичні науки*. 2021. Т. 8, № 3. С. 137-143.
14. Блюк Н. Термінологія та понятійна характеристика трудової міграції населення в Україні. *Митна справа*. 2015. № 2(2.1). С. 118-124. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ms_2015_2\(2\)](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ms_2015_2(2)) (дата звернення: 17.03.2022).
15. Бондаренко Н.В. Кримінологічна характеристика та запобігання нелегальній міграції в Україні: дис... канд.юрид.наук. Київ, 2019. 217 с.
16. Бурак С. Висококваліфіковані спеціалісти як категорія трудових мігрантів у праві Європейського Союзу. *Університетські наукові записки*. 2016. №59. С. 310-320.
17. Бурак С. Правовий статус працівників-мігрантів у Європейському Союзі. *Вісник Львівського університету. Серія: Міжнародні відносини*. 2014. Вип. 36(2). С. 114-124.
18. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. та голов. ред. В. Т. Бусел. Київ; Ірпінь: Перун, 2005. VIII, 1728 с.

19. Виборчий кодекс України: Кодекс України від 19.12.2019 № 396-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#Text> (дата звернення: 18.01.2022).
20. Винник М. В. Экономические теории миграции: рабочая сила и рынок труда / М. В. Винник, С. И. Абылкаликов. Москва: БОВ, 2012. С.9-10. URL: <https://www.hse.ru/mag/27364712/2012--12/71249233.html> (дата звернення: 18.01.2022).
21. Волоско Я.О. Міжнародна трудова міграція населення: причини виникнення та наслідки для економіки. *Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Серія: Юридичні науки*. 2015. № 824. С. 21-26. - URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnulpurn_2015_824_6 (дата звернення: 14.01.2021).
22. Ворона Д.М. Адміністративно-правовий аспект реалізації міграційної політики України: теорія, практика і законодавство: дис...д-ра.юрид.наук. Київ, 2014. 403 с.
23. Гармонізація цифрових ринків з ЄС та СхП. URL: <https://en-gb.facebook.com/Гармонізація-цифрових-ринків-з-ЄС-та-СхП-180501265912891/> (дата звернення: 14.01.2021).
24. Гнатюк Т.О. Добровільна зворотна міграція: досвід країн ЄС та перспективи України. *Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили. Серія: Політологія*. 2011. Т. 175, Вип. 163. С. 22-25. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npchdupol_2011_175_163_6 (дата звернення: 19.03.2022).
25. Гнатюк Т.О. Політика України щодо вимушених мігрантів: етапи становлення та адаптація до європейських стандартів. *Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили. Серія: Політологія*. 2012. Т. 182, Вип. 170. С. 23-26. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npchdupol_2012_182_170_7 (дата звернення: 19.03.2022).
26. Гречко О. Ю. Особливості державної міграційної політики сучасної України: автореф. дис. ... канд. політ. наук. Київ, 2018. 19 с.

27. Грінько І. М. Відповідність міграційної політики України сучасним вимогам та забезпечення її сталого розвитку. *Економічний вісник Національного технічного університету України "Київський політехнічний інститут"*. 2015. № 12. С. 37-41. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/evntukpi_2015_12_8 (дата звернення: 14.01.2021).
28. Грушевський М.С. Історія України-Руси: у 8 т. / М. С. Грушевський. - 2-е вид., розш.. Львів: Наукове Товариство ім. Шевченка, 1904-1922. URL: <http://izbornyk.org.ua/hrushrus/iur.htm> (дата звернення: 19.03.2022).
29. Гуржій Т. О., Кравченко В.Г., Ніколаєва Л.В. Трудова міграція в Україні: монографія. Київ: Київ. нац. торг.-екон.ун-т, 2019. 256 с.
30. Дмитрук Б.П., Светова Н.М. Світові міграційні процеси: мотивація, види й наслідки для країн виїзду та приймаючих країн. *Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту. Серія: Економіка і менеджмент*. 2016. № 1. С. 18-27. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vsuem_2016_1_5 (дата звернення: 23.03.2022).
31. Дракохруст Т. В. Правове забезпечення державної міграційної політики України: монографія. Тернопіль: ТНЕУ, 2020. 416 с.
32. Дракохруст Т. В. Розвиток міграційної політики України під впливом євроінтеграційних процесів. *Актуальні проблеми правознавства*. 2017. Вип. 1. С. 23-25. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/aprpr_2017_1_6 (дата звернення: 15.06.2022).
33. Дракохруст Т.В. Особливості юридичної відповідальності за порушення міграційного законодавства України. *Актуальні проблеми правознавства*. 2020. Вип. 4. С. 26-34. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/aprpr_2020_4_6 (дата звернення: 15.06.2022).
34. Душенко О.О. Законодавче забезпечення соціально-трудової міграції в Україні: проблеми та перспективи. *Економіка і регіон*. №3. С. 46-54.
35. Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів від 24.11.1977 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_307#Text (дата звернення: 10.11.2020).

36. Жванко Л. Міжнародно-правові інструменти ООН в контексті вирішення глобальної проблеми біженців та мігрантів. *Європейські історичні студії*. 2019. № 14. С. 83-100. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eis_2019_14_9 (дата звернення 17.04.2020).
37. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 12.11.2020).
38. Запара С. Міграційні ризики та проблеми зайнятості в Україні. *Приватне та публічне право*. 2022. № 2. С. 8-13. URL: http://pp-law.in.ua/archive/2_2022/2.pdf (дата звернення: 12.11.2022).
39. Запара С., Мельник Я., Мельник М., Кузнєцова М., Бондар Н. Трудові відносини та інформаційна безпека держави в умовах пандемії Covid-19. *Інформація та безпека: Міжнародний журнал*. 2020. 45. С. 77-88. URL: <https://doi.org/10.11610/isij.4505> (дата звернення: 23.03.2022).
40. Запара С.І., Роговенко О. В. Історико-правова ретроспектива світових міграційних процесів. *Приватне та публічне право*. 2020. №4. С. 15-20.
41. Запара С.І., Роговенко О.В. Щодо класифікації міграцій за правовим статусом. *Актуальні питання юриспруденції: теоретичний та практичний виміри*: матеріали Третьої Міжнародної науково-практичної конференції (м.Суми, 23 квітня 2020 р.). Суми, 2020. С. 183.
42. Запара С.І., Роговенко О.В. Щодо теоретичних засад міжнародних міграційних процесів. Матеріали науково-практичної конференції викладачів, аспірантів та студентів Сумського НАУ (17-20 квітня 2020 р.). Суми, 2020. С. 600.
43. Іванов С. М. Публічні послуги у сфері міграції та громадянства: дис...канд. юрид. наук. Херсон. 2021. 187 с.
44. Калініна С.П., Коровчук Ю.І., Кушнарєнко О.П. Міжнародний ринок праці в умовах глобалізації: міграційний дискурс. *Вісник Приазовського державного технічного університету. Серія: Економічні науки*. 2018. Вип. 35. С. 69-77. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VPDTU_ek_2018_35_12 (дата звернення: 23.03.2022).

45. Калініченко Д.Р., Запорожець Ю.В. Міграція робочої сили України в умовах глобалізації. *Торгівля і ринок України*. 2018. № 2. С. 18-25. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tiru_2018_2_4 (дата звернення: 14.04.2022).
46. Кисельова О. І. Питання вдосконалення соціального захисту працівників-мігрантів / О. І. Кисельова, А. Д. Мотрюк // *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. - 2015. - Вип. 30(1). - С. 175-179. - URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvuzhpr_2015_30\(1\)_44](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvuzhpr_2015_30(1)_44) (дата звернення: 15.11.2022).
47. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 17.04.2021).
48. Ковальчук А.Ю. Визначення правового статусу мігранта в сучасному Українському законодавстві. *Наше право*. 2015. № 2. С. 60-64. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nashp_2015_2_12 (дата звернення 17.04.2020).
49. Козін С. М. До проблеми державного захисту трудових прав мігрантів / С. М. Козін // *Право і суспільство*. - 2020. - № 6.2(2). - С. 15-21. - URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pis_2020_6 (дата звернення: 15.01.2022).
50. Козін С.М. Правові засади захисту трудових прав мігрантів: монографія. Харків: Факт, 2020. 399 с.
51. Конвенція про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення № 143 від 4.06.1975 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_163#Text (дата звернення: 10.11.2020).
52. Конвенція про працівників-мігрантів (переглянута 1949 року) № 97 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_159#Text (дата звернення: 10.11.2020).
53. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 12.11.2022).

54. Копетюк М. Поняття та класифікація міжнародних стандартів прав людини та громадянина. *Історико-правовий часопис*. 2020. № 1. С. 33-36. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/icprch_2020_1_9 (дата звернення: 10.11.2022).
55. Кравців В.С., Садова У.Я. Міграційні явища та процеси: поняття, методи, факти: довідник. Львів: Інститут регіональних досліджень НАН України, 2009. 228 с.
56. Красівський Д. Міграційні процеси в Україні: загроза національній безпеці чи перспектива розвитку регіонів. *Наукові записки Інституту політичних і етнонаціональних досліджень ім. І. Ф. Кураса НАН України*. 2019. Вип. 3-4. С. 374-384. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nziped_2019_3-4_24 (дата звернення: 10.11.2022).
57. Крук О.В. Державне регулювання трудової міграції в Україні. *Публічне адміністрування: теорія та практика*. 2019. Вип. 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pandr_2019_2_12 (дата звернення: 12.11.2021).
58. Кузьмін О.Є., Шахно А. Ю. Державне регулювання міграційних процесів людського капіталу в умовах глобалізації. *Бізнес Інформ*. 2018. № 5. С. 26-35. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2018_5_5 (дата звернення: 12.11.2021).
59. Кульчицький Т.Р. Правове регулювання соціального захисту внутрішньо переміщених осіб в Україні: анотація дис. ... д-ра філософії 081 Право. Львів, 2022. 15 с.
60. Лелеко А.М. Адміністративно-правове регулювання міграційних відносин в умовах спеціальних міграційних режимів: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Маріуполь, 2021. 20 с.
61. Лошенко О.В. Регулювання міжнародної трудової міграції: автореф. дис. ... канд. екон. наук. Київ, 2017. 24 с.
62. Малиновська О.А. Міграційна політика: глобальний контекст та українські реалії: монографія. Київ: НІСД, 2018. 472 с.

63. Малиновська О.А. Трудова міграція: соціальні наслідки та шляхи реагування. Київ: НІСД, 2011. 40 с. URL: https://niss.gov.ua/sites/default/files/2011-11/Malin_migraziya-dace3.pdf (дата звернення: 12.11.2021).
64. Мануїлова К.В. Інституційна система регулювання міжнародної міграції. *Правова держава*. 2019. № 34. С. 125-130. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Prav_2019_34_20 (дата звернення: 12.11.2021).
65. Матросова Л.М. Особливості й стан трудової міграції на Донбасі. *Економічний вісник Донбасу*. 2008. № 4(14). С. 15-22. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/17913/03-Matrosova.pdf?sequence=1> (дата звернення: 12.11.2021).
66. Митний кодекс України: Кодекс України від 13.03.2012 № 4495-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4495-17#Text> (дата звернення: 12.11.2021).
67. Михайлова О.Е. Міжнародно-правові стандарти у сфері праці щодо трудящих-мігрантів. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 25. С. 401-408. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/app_2012_25_51 (дата звернення: 12.11.2021).
68. Міграційне право України: навч. посіб. / І.В. Михайлишин, П.А. Трачук. Ужгород: Патент, 2014. 350 с.
69. Міграційне право України: підручник / за заг. ред. д-ра юрид. наук, чл.-кор. НАПрН України С.М. Гусарова; Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків: ХНУВС, 2016. 295 с.
70. Міграційні процеси в сучасному світі: світовий, регіональний та національний виміри. (Понятійний апарат, концептуальні підходи, теорія та практика): Енциклопедія / Упоряд. Ю. І. Римаренко. За ред. Ю. І. Римаренка. Київ: Довіра, 1998. 912 с.
71. Міграційні явища та процеси: поняття, методи, факти: довідник/ У.Я. Садова, Р.Т. Теслюк, М.М. Біль, О.Т. Риндзак, О.П. Мульська та ін.; ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього НАН України»; наук. ред. У. Я. Садова. 2-ге вид., доп. і перероб. Львів, 2018. 226 с. URL: <http://ird.gov.ua/irdp/p20180801.pdf>) (дата звернення: 14.11.2020).

72. Міграція в умовах трансформації регіональних ринків праці України: механізми регулювання / ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долишнього НАН України»; наук. ред. У. Я. Садова. Львів, 2019. 263 с.
73. Міжнародна конвенція про захист прав усіх трудящих-мігрантів і членів їх сімей від 18.12.1990 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_203#Text (дата звернення: 14.11.2020).
74. Міжнародна термінологія у сфері міграції: українсько-англійський тлумачний словник. Київ: БЛАНК-ПРЕС, 2015. 100 с.
75. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text (дата звернення: 14.11.2020).
76. Мота А.Ф. Адміністративно-правовий статус органів та підрозділів Державної прикордонної служби України, призначених для протидії нелегальній міграції. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Юридичні науки*. 2018. Вип. 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnadpcurn_2018_2_5 (дата звернення: 11.01.2021).
77. Муранова В.В. Філософсько-правові засади міграційної політики як чинника розвитку громадянського суспільства в Україні: дис... канд. юрид. наук. Київ, 2013. 162 с.
78. Новосад К.Я. Нові соціальні ризики міжнародних трудових мігрантів в умовах переходу до постіндустріального суспільства. *Український соціум*. 2017. Вип. 4 (63). С. 123-132.
79. Огнєв Т.Є. Незаконна міграція: кримінально-правові та кримінологічні аспекти.: дис... канд. юрид. наук. Київ, 2017. 249 с.
80. Ольшевська І.П. Міжнародна міграція людських ресурсів в умовах глобалізації: автореф. дис... канд. екон. наук. Київ, 2007. 20 с.
81. Онищук Ю.В., Зубар І.В. Закордонна міграція трудових ресурсів як перешкода сталому економічному розвитку України. *Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики*. 2018. № 5. С. 37-49. - URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efmapnp_2018_5_5 (дата звернення: 11.01.2021).

82. Оснач О.М. Інститути та механізми модернізації міграційної політики: порівняльно-політологічний аналіз: автореф. дис. ... канд. політ. Київ, 2018. 20 с.
83. Павлів-Самоїл Н.П. Філософсько-правовий феномен міграції у контексті глобалізаційних процесів в Європі (кінець XX – початок XXI ст.): дис...д-ра юрид. наук. Львів, 2021. 499 с.
84. Пак Н.А. Міжнародне співробітництво Європейського Союзу у сфері трудової міграції в умовах глобалізації. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія : Питання політології*. 2017. Вип. 31. С. 100-104. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhIPPO_2017_31_20 (дата звернення: 11.01.2021).
85. Пасмор Ю.В. Цифрова трансформація науки – драйвер сталого розвитку. URL: <http://www.spilnota.net.ua/us/article/id-3083/> (дата звернення: 11.01.2021).
86. Питання Єдиного державного вебпорталу електронних послуг та Реєстру адміністративних послуг: Постанова Кабінету Міністрів України; Положення, Перелік від 04.12.2019 № 1137. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1137-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення: 11.01.2021).
87. Пищулина О., Маркевич К. Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації: аналітична записка. Центр Разумкова, липень 2022р. URL: <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf> (дата звернення: 10.01.2023).
88. Положення про функціонування інформаційно-аналітичної системи обліку даних, пов'язаних з компенсацією витрат за тимчасове розміщення (перебування) внутрішньо переміщених осіб: Постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2022 № 977. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/977-2022-%D0%BF#Text> (дата звернення: 14.07.2022).
89. Порядок компенсації витрат за тимчасове розміщення (перебування) внутрішньо переміщених осіб: Постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2022 № 977. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/977-2022-%D0%BF#Text> (дата звернення: 14.07.2022).

90. Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту: Закон України від 8 липня 2011 р. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3671-17> (дата звернення: 14.07.2022).
91. Про внесення змін до деяких законів України щодо застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні і надання послуг з посередництва у працевлаштуванні за кордоном: Закон України від 21.09.2022 № 2623-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2623-20#Text> (дата звернення: 10.01.2022).
92. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України з питань міграції: Закон України від 5 квітня 2011 р. № 5462-VI. *Офіційний вісник України*. 2011. 16 травня. № 34, Ст. 1396.
93. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо боротьби з нелегальною міграцією: Закон України від 18 січня 2001 р. № 2247-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 13, Ст. 66.
94. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення законодавства у сфері міграції: Закон України від 01.12.2022 № 2813-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2813-20#Text> (дата звернення: 10.01.2022).
95. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом: Закон України від 18.07.2022 № 2421-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20#Text> (дата звернення: 10.11.2022).
96. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022 № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text> (дата звернення: 10.11.2022).
97. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо формування державної політики у сфері праці, трудових відносин, зайнятості населення та трудової [...]: Закон України від 05.12.2019 № 341-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/341-20#Text> (дата звернення: 10.11.2022).

98. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 30.03.2020 № 540-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text> (дата звернення: 10.11.2022).
99. Про внесення змін до Закону України «Про громадянство України»: Закон України від 16 червня 2005 р. № 1941-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 30, Ст. 408.
100. Про внесення змін до Закону України «Про Єдиний державний демографічний реєстр та документи, що підтверджують громадянство України, посвідчують особу чи її спеціальний статус»: Закон України від 30.03.2021 № 1368-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1368-IX#Text> (дата звернення: 10.11.2022).
101. Про внесення змін до Порядку надання допомоги на проживання внутрішньо переміщеним особам: Постанова Кабінету Міністрів України від 19.08.2022 № 923. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/923-2022-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.11.2022).
102. Про встановлення карантину з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2: Постанова Кабінету Міністрів України; Порядок, Перелік від 20.05.2020 № 392. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/392-2020-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.11.2022).
103. Про громадянство України: Закон України від 18 січня 2001 р. № 2235-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2235-14#Text> (дата звернення: 10.01.2023).
104. Про Єдиний державний демографічний реєстр та документи, що підтверджують громадянство України, посвідчують особу чи її спеціальний статус: Закон України від 20.11.2012 № 5492-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5492-17#n3> (дата звернення: 10.01.2023).

105. Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України: Закон України від 15.04.2014 № 1207-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1207-18#Text> (дата звернення: 10.11.2022).
106. Про загальну мобілізацію: Указ Президента України від 24.02.2022 № 65/2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/65/2022#Text> (дата звернення: 10.01.2022).
107. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI - URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 10.11.2022).
108. Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2: Постанова Кабінету Міністрів України; Порядок, Перелік від 11.03.2020 № 211. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/211-2020-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.11.2022).
109. Про затвердження Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні за кордоном: Постанова Кабінету Міністрів України від 16.12.2015 № 1060. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1060-2015-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.01.2023).
110. Про затвердження плану заходів щодо забезпечення реінтеграції в суспільство трудових мігрантів і членів їх сімей: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.04.2017 № 257-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/257-2017-%D1%80#Text> (дата звернення: 10.01.2023).
111. Про зовнішню трудову міграцію: Закон України від 05.11.2015 р. № 761-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/761-VIII#Text> (дата звернення: 12.11.2020).
112. Про імміграцію: Закон України від 07.06.2001 № 2491-III - URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2491-14#Text> (дата звернення: 10.01.2023).
113. Про Національний план з виконання Плану дій щодо лібералізації Європейським Союзом візового режиму для України: Указ Президента

України від 22 квітня 2011 р. № 494/2011 URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=494%2F2011> (дата звернення: 10.01.2023).

114. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 10.01.2023).

115. Про особливості надання публічних (електронних публічних) послуг: Закон України від 15.07.2021 № 1689-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1689-20#Text> (дата звернення: 10.01.2023).

116. Про порядок виїзду з України і в'їзду в Україну громадян України: Закон України від 21.01.1994 № 3857-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3857-12#Text> (дата звернення: 10.01.2023).

117. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення: 10.01.2023).

118. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства: Закон України від 22.09.2011 № 3773-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3773-17> (дата звернення 15.04.2020).

119. Про реалізацію експериментального проекту щодо застосування відображення в електронному вигляді інформації, що міститься у свідоцтві про народження, та інформації про зареєстроване місце проживання, що є у володінні та розпорядженні Державної міграційної служби: Постанова Кабінету Міністрів України; Порядок від 23.09.2020 № 911. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/911-2020-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.01.2023).

120. Про санкції: Закон України від 14.08.2014 № 1644-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1644-18#Text> (дата звернення: 10.01.2023).

121. Про свободу пересування та вільний вибір місця проживання в Україні: Закон України від 11.12.2003 № 1382-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1382-15#Text> (дата звернення: 10.01.2023).

122. Про соціальні послуги: Закон України від 17.01.2019 № 2671-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text> (дата звернення: 10.01.2023).
123. Про схвалення Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року: Розпорядження КМУ від 12.07.2017 р. № 482-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/482-2017-%D1%80#Text> (дата звернення: 12.11.2020).
124. Про схвалення Стратегії здійснення цифрового розвитку, цифрових трансформацій і цифровізації системи управління державними фінансами на період до 2025 року та затвердження плану заходів щодо її реалізації: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 17.11.2021 № 1467-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1467-2021-%D1%80#Text> (дата звернення: 10.01.2023).
125. Про тимчасове закриття деяких пунктів пропуску через державний кордон та пунктів контролю: Розпорядження Кабінету Міністрів України; Перелік від 13.03.2020 № 288-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/288-2020-%D1%80#Text> (дата звернення: 10.01.2023).
126. Про тимчасове обмеження перетинання державного кордону, спрямоване на запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14.03.2020 № 287-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/287-2020-%D1%80#Text> (дата звернення: 10.01.2023).
127. Про утворення військових адміністрацій: Указ Президента України від 24.02.2022 № 68/2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/68/2022#Text> (дата звернення: 10.01.2023).
128. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України від 30.09.2019 № 722/2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text> (дата звернення: 10.01.2023).

129. Проблеми реалізації Стратегії державної міграційної політики України: зб. матеріалів наук.-практ. конф. (м. Київ, 19 груд. 2019 р.) / упоряд. О. А. Малиновська. Київ: НІСД, 2019. 108 с.
130. Процеси соціальної мобільності в сучасному українському суспільстві: колективна монографія / за ред. канд. соціол. наук О.М.Балакіревої; НАН України, ДУ "Ін-т екон. та прогнозув. НАН України". Київ, 2014. С. 288. URL: <http://ief.org.ua/docs/mg/260.pdf> (дата звернення: 21.01.2022).
131. Пуйо Г.І. Теоретичне осмислення рушійних сил і тенденцій міжнародної трудової міграції у політичній науці. *Вісник Національного технічного університету України "Київський політехнічний інститут". Політологія. Соціологія. Право.* 2013. № 4. С. 19-24. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKPI_soc_2013_4_4 (дата звернення: 21.01.2022).
132. Реалізація норм трудового права: проблеми теорії та практики: монографія / ред. Я.В. Сімутіна; НАН України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. Київ: Людмила, 2020. 275 с.
133. Регіональна міграційна політика та механізми її реалізації / наук. ред. Садова У.Я. Львів: Інститут регіональних досліджень НАН України, 2011. 380 с.
134. Рекомендація про дієву опіку для дітей без супроводу дорослих та дітей, розлучених із сім'єю, у контексті міграції: Рекомендація CM/Rec (2019) 11 Комітету міністрів URL: <https://rm.coe.int/recommendations-uk/1680a774c6> (дата звернення: 21.01.2022).
135. Римаренко Ю.І. Міжнародне міграційне право: підручник. Київ: КНТ, 2007. 639 с.
136. Риндзак О.Т. Державна міграційна політика в контексті пріоритетів національної безпеки України. *Економіка України.* 2016. № 12. С. 72-81. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/EkUk_2016_12_6 (дата звернення: 21.01.2022).
137. Ровенчак О. Визначення та класифікації міграцій: наближення до операційних понять. *Політичний менеджмент.* 2006. № 2. С. 127-139. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/PoMe_2006_2_13 (дата звернення 16.04.2020).

138. Ровенчак О.А. Проблема вивчення міграції та її зв'язку з процесами глобалізації в соціології. *Український соціум*. 2005. №4. С. 38-39.
139. Роговенко О., Запара С. Щодо новітньої міграційної політики Європейського Союзу. *Правові виклики сучасності: міжнародна міграція в умовах глобалізації*: Матеріали I Міжнар. наук.-практ. онлайн конф. Чернівці: Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2020. С. 236
140. Роговенко О.В. Аналіз міжнародних правових стандартів та національного законодавства у сфері забезпечення конституційного статусу переміщених осіб. *Актуальні проблеми держави і права: збірник наукових праць*. 2019. Вип.82. С. 182-187.
141. Роговенко О.В. Новий пакт про міграцію та притулок: теоретичний вимір. Матеріали Всеукраїнської студентської наукової конференції (16-20 листопада 2020 р.). Суми, 2020. 604 с.
142. Роговенко О.В. Проблеми доступу до правосуддя внутрішньо переміщених осіб. *Особливості розвитку законодавства України у контексті євроінтеграційних процесів*: Міжнародна науково-практична конференція, м. Харків, 2019 р. Ч.I. С.45 – 48.
143. Роговенко О.В. Сучасні інформаційні сервіси у сфері світових міграційних процесів: правовий аспект. *Emerging Trends in Academic Research: Conference Proceedings of the 1st International Conference*, February 10-12, 2021. Dublin, Ireland, Primedia elaunch LLC, p. 197.
144. Роговенко О.В. Теоретико-правові аспекти внутрішньої міграції. *Право і держава: проблеми розвитку та взаємодії у XXI ст.*: тези доповідей міжнародної науково-практичної конференції, Запоріжжя: ЗНУ. 2020. С.41-46.
145. Роговенко О.В. Теорії міграції: соціально-трудова аспект. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: «Юриспруденція»*. 2021. № 54 том 1. С.102-105.
146. Роговенко О.В. Цілі сталого розвитку та трудова міграція в Україні: соціально - правовий аспект. *Приватне та публічне право*. 2021. № 4. С.56-61.

147. Роговенко О.В. Щодо управління глобальною трудовою міграцією в умовах пандемії COVID-19. *Публічне адміністрування в умовах змін та перетворень: проблеми організації та правового забезпечення*: зб. наук. пр. за матеріалами V Міжнар. наук.-практ. конф. Харків: Право, 2021. 509 с. URL: <https://dspace.nlu.edu.ua/handle/123456789/18828>
148. Садова У.Я., Біль М.М. Проблеми нормативно-правового забезпечення регулювання міграційних процесів в Україні. *Форум права*. 2010. № 1. С. 323-330.
149. Сахно Г., Заха Д., Репко М. Адаптація ринку праці України під час пандемії COVID-19: аналіз та рекомендації. Центр економічної стратегії. Берлін/Київ, лютий 2021. URL: https://ces.org.ua/wp-content/uploads/2021/02-UA_GET_UKR_PS_01_2021-UA.pdf (дата звернення 16.04.2021).
150. Семенкова М.А. Міграційні процеси як інструмент гібридного впливу в міжнародних відносинах: автореф. дис. ... канд. політ. Наук. Чернівці, 2021. 18 с.
151. Сирочук Н.А. Міжнародна трудова міграція українців до країн Європейського союзу: фактори впливу. *Економічний вісник Національного технічного університету України "Київський політехнічний інститут"*. 2014. № 11. С. 110-118. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/evntukpi_2014_11_20 (дата звернення 16.04.2021).
152. Стащак А.Ю. Правові засади діяльності поліції у сфері реалізації міграційної політики Російської імперії в українських губерніях (др. пол. XIX - поч. XX ст.): дис...канд.юрид.наук. Харків, 2015. 241 с.
153. Тахтарова К. А. Розвиток трудової міграції в системі міжнародних трудових комунікацій: методологічний аспект. *Вісник Приазовського державного технічного університету. Серія: Економічні науки*. 2015. Вип. 29. С. 37-45. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VPDTU_ek_2015_29_8 (дата звернення: 19.01.2022).

154. Теслюк Р.Т., Біль М. М Міграція у кризових умовах: українсько-польський контекст. *Регіональна економіка*. 2015. № 3. С. 143-145. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/regek_2015_3_19 (дата звернення: 19.01.2022).
155. Тиндик. Н.П. Трудова міграція в епоху глобалізації: інтеграція у світ чи втеча від бідності: монографія. Львів: ЛьвДУВС, 2009. 600 с.
156. Тищенко-Ламанський Р. Допомога, робота та освіта. Що чекає на українських біженців в різних західних країнах. URL: https://tvoemisto.tv/en/news/aid_jobs_and_education_what_ukrainian_refugees_can_expect_in_different_western_countries_131479.html (дата звернення: 19.01.2022).
157. Трюхан О.А. Міжнародно-правові стандарти зайнятості населення та законодавство України. *Актуальні проблеми держави і права*. 2011. Вип. 57. С. 138-144. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdp_2011_57_19 (дата звернення: 19.01.2022).
158. Угода між Кабінетом Міністрів України та міжнародною організацією з міграції щодо статусу Міжнародної організації з міграції в Україні та співробітництва у сфері міграції: Міжнародний документ від 03.12.1999. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_411#Text (дата звернення: 19.01.2021).
159. Українське суспільство: міграційний вимір: нац. доповідь / *Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України*. Київ, 2018. 396 с.
160. Устименко В.А. Міграція, монетарна політика та сталий розвиток: господарсько-правовий вимір. *Право України*. 2019. № 8. С. 31-46. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/prukr_2019_8_5 (дата звернення: 19.01.2022).
161. Фесенко А. Міграційні наміри української освіченої молоді як фактор руйнування трудового потенціалу та перешкода сталому суспільно-економічному розвитку країни *Evropský politický a právní diskurz*. 2016. Sv. 3, Vyd. 6. С. 189-193. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/evrpol_2016_3_6_28 (дата звернення: 19.01.2022).

162. Фогел Х.Є. Політичні аспекти становлення та розвитку міграційної політики Європейського Союзу: дис...канд.політ.наук. Львів., 2018. 283 с.
163. Цевух Ю.О. Ринок праці, міграція та соціально-економічний розвиток Європейського Союзу та України: навч.-метод. посіб. Одеса: Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, 2021. 140 с.
164. Цілі сталого розвитку та міграція в Україні. URL: https://iom.org.ua/sites/default/files/sdgs-ukrainian-context_ukr.pdf (дата звернення: 19.01.2022).
165. Цілі сталого розвитку: Україна. Національна доповідь, 2017 рік. URL: <https://mepr.gov.ua/ukr.pdf> (дата звернення: 19.01.2022).
166. Чумакова В. Умови та фактори міжнародної міграції населення. *Історико-політичні проблеми сучасного світу*. 2014. Т. 27-28. С. 285-290. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ippss_2014_27-28_54 (дата звернення: 19.01.2022).
167. Шатров В.І. Міграційні процеси в Україні та законодавче забезпечення міграційної політики. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2016. № 1(69). С. 18-24.
168. Шевцов А.Л. Комплексний підхід до державного регулювання міграційних процесів. *Держава та регіони. Серія: Державне управління*. 2013. № 1. С. 106-111. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/drdu_2013_1_21 (дата звернення: 19.01.2022).
169. Шейбут Д. В. Особливості оцінки ризиків і загроз, пов'язаних із міграційними процесами в Україні. *Наука і правоохорона*. 2019. № 4. С. 255-261. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nip_2019_4_32 (дата звернення: 19.01.2022).
170. Шиманська К. В. Детермінанти міжнародної міграції: інституційний підхід. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*. 2017. № 1 (13). С. 188–197.
171. Шиманська К. В. Теоретичні засади дослідження процесів міжнародної міграції: аналіз розвитку та ключових положень міграційних теорій. *Вісник*

Житомирського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. 2017. № 1 (79). С. 127–137

172. Шиманська К.В. Міжнародна міграція людських ресурсів в умовах геоекономічних трансформацій: дис. ...д-ра екон. наук. Житомир, 2019. 623 с.

173. Шкарупа К.В. Адміністративно-правові засади реалізації державної політики у сфері зовнішньої трудової міграції: монографія. Харків: Факт, 2020. 451 с.

174. Юськів Б.М. Глобалізація і трудова міграція в Європі: монографія. Рівне: видавець О. М. Зень, 2009. 476 с.

175. Ярмачі В.Х. Генезис нелегальної міграції та її суспільна небезпека. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2018. URL: [file:///D:/Olga/Downloads/Pupch_2015_1_38%20\(3\).pdf](file:///D:/Olga/Downloads/Pupch_2015_1_38%20(3).pdf) (дата звернення 01.08.2020).

176. Ярмистий М. М. Наукові підходи до визначення поняття "міграція" та "міграційна політика". *Гілея: науковий вісник*. 2015. Вип. 94. С. 387-391. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/gileya_2015_94_99 (дата звернення 01.08.2020).

177. Ярмиш О.Н. Міграційні процеси як державо- і правоутворюючий чинник. *Міграційні процеси в Україні і світі: історико-юридичні аспекти*: Матеріали XIV Міжнародної історико-правової конференції 4-7 вересня 2005 р. Сімферополь: ДіАйПі, 2005. 430 с.

178. An Introduction to the Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration. URL: [https://madenetwork.org/sites/default/files/Global %20Compact%20Document %20ENGLISH%20Website_0.pdf](https://madenetwork.org/sites/default/files/Global%20Compact%20Document%20ENGLISH%20Website_0.pdf) (Last accessed: 16.10.2020).

179. Andreia Ghimis. The EU's Labour Migration Policy: Recent Developments and What More is Needed. URL: <https://www.iemed.org/publication/the-eus-labour-migration-policy-recent-developments-and-what-more-is-needed/> (Last accessed: 16.10.2020).

180. Avasarkar A. (2012). What is Everett Lee's Conceptual Framework for Migration Analysis? Retrieved from PreserveArticles.com website on November 18th, 2017. URL: <https://www.preservearticles.com/education/what-is-everett-lees-conceptual-framework-for-migration-analysis/16078> (Last accessed: 19.01.2022).

181. Bauböck, R. (Ed.). (2006). Migration and citizenship: legal status, rights and political participation (IMISCOE Reports). Amsterdam: Amsterdam Univ. Press. URL: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-272191> (Last accessed: 19.01.2022).
182. Black, R., Engbersen, G., Okolski, M., & Pantiru, C. (Eds.). (2010). A continent moving west? EU enlargement and labour migration from Central and Eastern Europe. Amsterdam: IMISCOE Research. Amsterdam University Press. URL: <https://library.oapen.org/handle/20.500.12657/34671> (Last accessed: 05.08.2020)
183. Brettell C. Migration Theory. Talking across Disciplines Brettell C. URL: <https://estvitaesydemografia.files.wordpress.com/2013/04/introduccic3b3n-migration-theory-talking-across-disciplines.pdf> (Last accessed: 20.01.2022).
184. Comparative Study of the Laws in the 27 EU Member States for Legal Immigration: Including an Assessment of the Conditions and Formalities Imposed by Each Member State For Newcomers. URL: https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_16.pdf (Last accessed: 20.01.2022).
185. Convention (IV) relative to the Protection of Civilian Persons in Time of War. Geneva, 12 August 1949. URL: <https://ihl-databases.icrc.org/ihl/INTRO/380> (Last accessed: 20.01.2022).
186. Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-against-torture-and-other-cruel-inhuman-or-degrading> (Last accessed: 20.01.2020).
187. Convention on the Rights of the Child, 20 November 1989. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child> (Last accessed: 20.01.2020)
188. Convention relating to the Status of Refugees. 28 July 1951. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-relating-status-refugees> (Last accessed: 20.01.2022)
189. Council of Europe Action Plan on Protecting Vulnerable Persons in the Context of Migration and Asylum in Europe (2021-2025) URL:

https://search.coe.int/cm/pages/result_details.aspx?objectid=0900001680a25afd

(Last accessed: 20.01.2022).

190. Council of Europe Strategy for the Rights of the Child (2022-2027):
“Children’s Rights in Action: from continuous implementation to joint innovation”

URL: https://search.coe.int/cm/pages/result_details.aspx?objectid=0900001680a5a064 (Last accessed: 20.01.2022).

191. Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189 (Last accessed: 20.01.2021).

192. Dr. S.B. Mishra. THEORIES OF MIGRATION & THEIR RELEVANCE
International Journal of Business and Administration Research Review, Vol. 1,
Issue.12, Oct - Dec, 2015. URL: <http://ijbarr.com/downloads/1212201536.pdf> (Last
accessed: 18.01.2022).

193. Employment Service Convention, 1948 (No.88). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C088
(Last accessed: 23.01.2022).

194. European Convention on Human Rights (ECHR). URL: <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/glossary/european-convention-on-human-rights-echr.html#:~:text=Signed%20in%201950%20by%20the,are%20members%20of%20the%20EU>. (Last accessed: 16.04.2020)

195. European Convention on the Legal Status of Migrant Workers/ Strasbourg,
24.XI.1977. URL: <https://rm.coe.int/1680077323> (Last accessed: 16.04.2020)

196. Guiding principles on internal displacement: International Review of the Red
Cross, No. 324. URL: <https://www.icrc.org/en/doc/resources/documents/article/other/57jpgl.htm> (Last accessed: 20.01.2020)

197. Human mobility and labour migration related to climate change in a just
transition towards environmentally sustainable economies and societies for all.
2022. URL: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/climate-change/green-jobs/WCMS_861192/lang--en/index.htm (Last accessed: 20.01.2022).

198. International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, 18 December 1990. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers> (Last accessed: 26.04.2020)
199. International Migration Law № 34: Glossary on Migration, 30 June 2019 URL: https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_34_glossary.pdf (Last accessed: 16.04.2020)
200. Lee E. Theory of Migration. *Demography*. 1966. Vol. 3. №. 1. URL: https://www.jstor.org/stable/2060063?seq=%201#page_scan_tab_contents (Last accessed: 07.01.2022).
201. Locked down and in limbo: The global impact of COVID-19 on migrant worker rights and recruitment. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_821985.pdf (Last accessed: 07.01.2022).
202. McAuliffe, M. and A. Triandafyllidou (eds.), 2021. World Migration Report 2022. International Organization for Migration (IOM), Geneva. URL: https://publications.iom.int/system/files/pdf/WMR-2022-EN_1.pdf (Last accessed: 07.01.2022).
203. Migration and Immigrants in Europe: A Historical and Demographic Perspective. URL: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-21674-4_3#citeas (Last accessed: 02.08.2020).
204. Migration transforms the conditions for the achievement of the Sustainable Development Goals. Published: November, 2019 DOI: [https://doi.org/10.1016/S2542-5196\(19\)30213-X](https://doi.org/10.1016/S2542-5196(19)30213-X)
205. New Pact on Migration and Asylum. URL: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/promoting-our-european-way-life/new-pact-migration-and-asylum_en (Last accessed: 09.01.2020)
206. Policy brief: the interaction between climate change, labour markets and migration in the IGAD region. MOM, 2022. URL: <https://www.ilo.org/wcmsp5/>

groups/public/---africa/---ro-abidjan/---sroaddis_ababa/documents/publication/wcms_861192.pdf (Last accessed: 07.01.2022).

207. The Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration (GCM). URL: https://refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/180711_final_draft_0.pdf (Last accessed: 15.10.2020)

208. The Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration (GCM). URL: https://refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/180711_final_draft_0.pdf (Last accessed: 07.01.2022).

209. The International Covenant on Civil and Political Rights (1966) URL: <https://www.humanium.org/en/1966-international-covenant/civil-political-rights/> (Last accessed: 09.01.2022)

210. The Push and Pull Factors of AsylumRelated Migration A Literature Review. 2016. URL: [file:///C:/Users/Asus/Downloads/The%20Push %20and%20Pull%20 Factors%20of%20Asylum%20%20Related%20Migration.pdf](file:///C:/Users/Asus/Downloads/The%20Push%20and%20Pull%20Factors%20of%20Asylum%20%20Related%20Migration.pdf) (Last accessed: 22.01.2022).

211. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development// Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015. URL: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/sustainable-development-report/the-2030-agenda-for-sustainable-development.html> (Last accessed: 07.01.2022).

212. Ukraine: 30 Years on the European Path/ Yu.Yakymenko et al. The Ukrainian Centre for Economic and Political Studies named after Olexander Razumkov, - Kyiv, «Zapovit» Publishing House, 2021, - 392 p. URL: <https://razumkov.org.ua/uploads/2021-independence-30.pdf> (Last accessed: 07.01.2022).

213. United Nations, Department of Economics and Social Affairs, Population Division and International Organization for Migration. (2019). Development, validation and testing of a methodology for SDG indicator 10.7.2 on migration policies. Technical Paper, available at: <https://www.un.org/en/development/desa/population/index.asp> (Last accessed: 07.01.2022).

214. Van Mol C., de Valk H. (2016) Migration and Immigrants in Europe: A Historical and Demographic Perspective. In: Garcés-Mascreñas B., Penninx R. (eds) Integration Processes and Policies in Europe. IMISCOE Research Series. Springer, Cham. URL: https://doi.org/10.1007/978-3-319-21674-4_3 (Last accessed: 18.07.2020)
215. World in the mirror of International Migration / Scientific Series: International Migration of Populations: Russia and the Contemporary World, 2002. Vol. 10. URL: http://demostudy.econ.msu.ru/books/volume%2010_eng-1.pdf (Last accessed: 19.01.2022).
216. World Migration Report 2020. URL: <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2020> (Last accessed: 14.10.2020)
217. Zapara S. Protection of the rights and freedoms of Ukrainian labor migrants in the era of globalization «Current challenges of Human Rights, Rule of Law and Democracy»: Collective monograph. Wydawnictwo KUL of the series «Law, Order and Justice». 2021. URL: <https://inlnk.ru/1PExYw> (Last accessed: 07.01.2022).
218. Europe Without Barriers. URL: https://europewb.org.ua/wp-content/uploads/2021/03/web_fin_trudova-migratsiya_yevb.pdf (Last accessed: 07.11.2022).

Правотлумачення базових понять у сфері міграції

Терміни	Європейський контекст	Український контекст (законодавче закріплення)
Міграція (migration)	переміщення людей зі свого звичайного місця проживання через міжнародний кордон або в межах держави	відсутнє
Мігрант (migrant)	загальний термін, не визначений міжнародним правом, який відображає загальноприйняте розуміння особи, яка віддаляється від свого постійного місця проживання в межах країни або через міжнародний кордон, тимчасово або постійно, і з різних причин.	відсутнє
Трудова міграція (Labour migration)	пересування людей зі своєї країни в іншу країну з метою найму на роботу	переміщення особи, пов'язане з перетинанням державного кордону або меж адміністративно-територіальної одиниці з

		метою виконання або пошуку роботи [107].
Трудовий мігрант (migrant worker)	особа, яка була, є або має намір бути залучена до оплачуваної діяльності в країні, громадянином якої вона не являється.	громадянин України, який здійснював, здійснює або здійснюватиме оплачувану діяльність у державі перебування, не заборонену законодавством цієї держави [111].
Мігрант з нерегульованим статусом (Irregular migrant); Illegal migrant (незаконний мігрант, нелегальний мігрант); Undocumented migrant (недокументований мігрант)	Мігрант з нерегульованим статусом - соба, яка внаслідок незаконного в'їзду або закінчення встановлених строків перебування не має законного статусу в транзитній або приймаючій країні; особи, які законно прибули в транзитну країну або країну призначення, але лишились на триваліший час, ніж дозволено або, як наслідок, були незаконно працевлаштовані.	Нелегальний мігрант - іноземець або особа без громадянства, які перетнули державний кордон поза пунктами пропуску або в пунктах пропуску, але з уникненням прикордонного контролю і невідкладно не звернулися із заявою про надання статусу біженця чи отримання притулку в Україні, а також іноземець або особа без громадянства, які законно прибули в Україну, але після закінчення визначеного їм терміну перебування втратили підстави для подальшого перебування та

		ухиляються від виїзду з України [111].
Зовнішня трудова міграція (external labor migration)	відсутнє	переміщення громадян України, пов'язане з перетинанням державного кордону, з метою здійснення оплачуваної діяльності в державі перебування;
Внутрішня міграція (Internal migration)	переміщення людей з одного регіону країни в інший з метою або з результатом залишення у новому місці проживання.	відсутнє
Імміграція (Immigration)	процес, відповідно до якого іноземці приїжджають в країну, з метою подальшого в ній поселення та проживання.	прибуття в Україну чи залишення в Україні у встановленому законом порядку іноземців та осіб без громадянства на постійне проживання [112].
Іммігрант (Immigrant)	особа в умовах імміграції	іноземець чи особа без громадянства, який отримав дозвіл на імміграцію і прибув в Україну на постійне проживання, або, перебуваючи в Україні на законних підставах, отримав дозвіл на

		імміграцію і залишився в Україні на постійне проживання [112].
--	--	--

Соціально-трудові особливості регулювання європейських міграційних процесів другої половини XX – початку XXI століття
(узагальнено та доповнено автором за К.В. Шиманською)

Період	Зміст історичних процесів (соціально-трудовий аспект)	
	Фактори «виштовхування»	Фактори «притягування»
Перший період (1950-ті по 1974 р.)	Необхідність відновлення економіки країн, постраждалих від Другої світової війни; Геополітичний перерозподіл світу: (поява нових держав, встановлення нових кордонів, формування нової економічної та політичної системи; Встановлення радянського домінування у східноєвропейських країнах; Формування двополюсного світу, «Холодна війна»; Соціально-економічні кризи; Початок інтеграції країн Західної Європи; Розгортання військових конфліктів тощо.	
	Встановлення тоталітарних режимів в окремих країнах Європи; Переслідування за політичними мотивами, політичні репресії; Соціально-економічна та політична нестабільність; Відсутність демократичних інститутів;	Активний розвиток промисловості країн Західної Європи; Високий рівень життя населення; Демократична система управління; Наявність можливостей для професійної самореалізації;

	Корумпованість владних структур; Низький рівень життя населення; Порушення прав і свобод людини і громадянина; Релігійна, етнічна дискримінація.	Відсутність всіх видів дискримінації; Посилення попиту на різні групи робочої сили, особливо високо кваліфікованої.
Другий період (1974 – кн. 1980 рр.)	Припинення глобального ракетно-ядерного протистояння між наддержавами, завершення балансування на межі війни, скорочення ядерних потенціалів; Встановлення демократичних режимів, формування нової економічної та політичної системи країн Східної Європи; Прискорення європейської інтеграції, розширення НАТО і ЄС на Схід; Припинення «холодної війни»; Прискорення процесів глобалізації, регіональних інтеграційних процесів; Активізація міграційних переміщень в Європі.	
	Зниження рівня життя населення; Соціально-економічна нестабільність; Високий рівень безробіття; Відсутність можливостей для професійної самореалізації.	Високі порівняно з країнами колишнього соцтабору темпи економічного зростання та рівень життя населення; Посилення попиту на різні групи робочої сили,

		особливо високо кваліфікованої; Розвинені демократичні інститути.
Третій період (1990-ті рр. - 2019 р.)	Розпад Радянського Союзу та утворення окремих незалежних держав, зокрема України; Відновлення історичних та поява нових конфліктів між новоутвореними державами; Посилення глобальних проблем людства; Новий геополітичний перерозподіл світу; Поява проблеми розповсюдження зброї масового знищення та міжнародного тероризму; Ліквідація «світової соціалістичної системи»; Прогрес у поширенні інформації, інформаційних технологій, проблема інформаційної безпеки.	
	Зниження рівня добробуту населення в сільській місцевості; Невідповідність рівня оплати праці та фактичній вартості життя; Посилення військово-політичної настановності в країнах світу; Поширення несправедливого розподілу благ.	Високі темпи економічного зростання та рівень життя населення; Вищий рівень оплати праці, вигідніші умови працевлаштування у більшості країн Європи, які не задовольняються власною робочою силою; Посилення інституційних рамок захисту прав людини та гарантування прав біженцям.

Четвертий період (2019– 2022р.)	Активізація процесів інтернаціоналізації та глобалізації сучасного світу; Вплив пандемії COVID-19 на світовий розвиток; Посилення міграційних переміщень між державами, безпрецедентні потоки біженців та примусово переміщених осіб у Європі; Карантинні заходи, прямі та безпосередні заборони на в'їзд/виїзд; Удосконалення положень міграційної політики; Прискорення обміну новітніми технологіями, взаємозбагачення культур, способу життя, поведінки; Зростаюча інтенсивність взаємозв'язків у сфері права, торгівлі, фінансів; Призупинення на невизначений час широкого кола традиційних свобод (пересування, зібрань тощо); Прискорена цифровізація та перехід на дистанційні форми взаємодії; Виникнення спільних для світової спільноти проблем, стирання граней між місцевими й загальносвітовими подіями.	
	Бідність; Недосконалість системи охорони здоров'я та захисту навколишнього середовища; Безробіття;	Розширення прав і можливостей мігрантів як учасників розвитку; Зниження податкових платежів або їх відстрочення;

	Невідповідність рівня оплати праці та фактичній вартості життя; Відсутність соціальних гарантій та підтримки з боку держави.	Надання державних гарантій фінансовому сектору; Створення умов для підвищення зайнятості населення; Доступність медичних послуг; Надання субсидій, пільг, соціальні виплати; Можливість дистанційної роботи.
П'ятий період (24 лютого 2022 р. - ...)	Збройна агресія Російської Федерації проти України; Проблеми запобігання новій світовій війні та збереження миру; Загострення глобальних проблем сучасності; Глобальний характер міграційних потоків; Енергетична та продовольча кризи; Загострення екологічних проблем.	
	Висока ймовірність опинитися в епіцентрі воєнних дій; Відсутність у значної кількості громадян можливостей для працевлаштування; Економічна нестабільність, значне зубожіння та високий ризик голоду;	Високий рівень особистої безпеки; Гуманітарна допомога: надання одягу, засобів особистої гігієни, продуктових наборів тощо; Психологічна допомога для дорослих і дітей;

	Соціальна несправедливість; Бажання отримати гідну освіту; Природні катаклізми, що загрожують здоров'ю та життю.	Транспорт: безкоштовні електронні картки для проїзду в громадському транспорті; Юридичні консультації; Неформальна освіта, зокрема безкоштовні курси з вивчення мови та розмовні клуби.
--	---	--

**Класифікація передумов виникнення трудової міграції в епоху
глобалізації (створено автором на підставі 62, 171, 12, 30)**

Критерії	Мотиви	Причини
Економічна сфера	Можливості працевлаштування	Високий рівень безробіття; низький попит на робочу силу; низький рівень оплати праці.
	Умови ведення бізнесу	Обтяжлива система оподаткування, складність відкриття та ведення бізнесу;
	Доступність інфраструктури	Недостатньо розвинена комунальна, соціальна, адміністративна інфраструктура; відсутність або обмеженість транспортного сполучення;
	Ступінь захисту економічних прав	Відсутня або недосконала система захисту економічних прав та свобод (в тому числі і трудових); обмежені можливості захисту економічних прав у суді;
	Рівень життя населення	Голод, високий рівень інфляції; ненадійність банківської системи; економічна нестабільність; низька якість життя; невідповідність рівня оплати праці фактичній вартості життя.
Соціальна сфера	Доступ до суспільних благ	Низька якість системи соціального страхування; недосконала система охорони здоров'я та освіти;

Політична сфера		відсутність можливостей для професійної самореалізації; відсутність умов для життя та розвитку людей з особливими потребами.
	Система захисту соціальних прав людини і громадянина	Недосконалість системи захисту від гендерної, релігійної, інших видів дискримінації; недостатній контроль за якістю товарів та послуг; соціальна напруга або конфлікти.
	Демографічна ситуація	Висока щільність розміщення населення; віковий склад населення (старіння).
	Дотримання політичних та громадянських прав і свобод	Антидемократичний політичний режим в країні; переслідування за політичними мотивами; низький рівень довіри до системи судового захисту; високий рівень корупції; наявність політичних рухів, які передбачають нетерпимість до окремих категорій населення.
	Політична нестабільність	Часті зміни органів державної влади; активізація політичних рухів; масові заворушення та акції протесту.
	Збройний конфлікт	Військові дії на території країни, участь держави у збройних конфліктах, постконфліктний стан

		території держави; вимоги обов'язкової служби у збройних силах; необхідність евакуації, примусова евакуація.
Культурна сфера	Мовно-етнічна політика	Обмеження або заборона використання мови меншин; Етнічна або расова дискримінація.
	Релігія	Релігійні переслідування; збройні релігійні конфлікти.
Екологічна сфера	Кліматичні умови	Несприятливі природні та кліматичні умови; ризики екстремальних кліматичних подій;
	Екологічна ситуація	Забруднене екологічне середовище; низька якість питної води; загроза екологічної катастрофи.

АКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ

вул. Петропавлівська, 108
м. Суми, 40014, Україна

тел. 066-77-13-261
тел. 098-38-06-938
E-mail: sumy1.sumy@legaid.sm.ua
www.legaid.gov.ua



**Сумський місцевий
центр з надання
безоплатної вторинної
правової допомоги**

АКТ

**впровадження результатів дисертаційної роботи
аспірантки 4 року навчання кафедри приватного та соціального права
юридичного факультету Сумського національного аграрного університету
Роговенко О.В.
у практичну діяльність Сумського місцевого центру з надання
безоплатної вторинної правової допомоги**

Згідно зі статтею 3 Закону України «Про безоплатну правову допомогу» від 02.06.2011 № 3460-VI право на безоплатну правову допомогу – гарантована Конституцією України можливість громадянина України, іноземця, особи без громадянства, у тому числі біженця чи особи, яка потребує додаткового захисту, отримати в повному обсязі безоплатну первинну правову допомогу, а також можливість певної категорії осіб отримати безоплатну вторинну правову допомогу у випадках, передбачених Законом.

Основні положення дисертаційного дослідження Роговенко Ольги Василівни, виконаного на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право» на тему «Правове регулювання міграції (соціально-трудоий аспект)» впроваджувалися в практичну діяльність Сумського місцевого центру з надання безоплатної вторинної правової допомоги.

Наукові праці О.В. Роговенко, закріплені як джерела у науково-практичних матеріалах, серед яких:

1. Роговенко О.В. Аналіз міжнародних правових стандартів та національного законодавства у сфері забезпечення конституційного статусу переміщених осіб. *Актуальні проблеми держави і права: збірник наукових праць*. 2019. Вип.82. С. 182-187.

2. Роговенко О.В. Сучасні інформаційні сервіси у сфері світових міграційних процесів: правовий аспект. Emerging Trends in Academic Research: Conference Proceedings of the 1st International Conference, February 10-12, 2021. Dublin, Ireland, Primedia elaunch LLC, p. 197.
3. Роговенко О.В. Проблеми доступу до правосуддя внутрішньо переміщених осіб. Особливості розвитку законодавства України у контексті євроінтеграційних процесів: Міжнародна науково-практична конференція, м. Харків, 2019 р. -Ч.І. С.45 - 48
4. Запара С.І., Роговенко О.В. Щодо класифікації міграцій за правовим статусом. Актуальні питання юриспруденції: теоретичний та практичний виміри: матеріали Третьої Міжнародної науково-практичної конференції (Суми, 23 квітня 2020 року). Суми, 2020. С. 183.
5. Роговенко О.В. Щодо управління глобальною трудовою міграцією в умовах пандемії COVID-19 Публічне адміністрування в умовах змін та перетворень: проблеми організації та правового забезпечення : зб. наук. пр. за матеріалами V Міжнар. наук.-практ. конф. Харків : Право, 2021. - 509 с.

Результати дисертаційного дослідження можуть бути використані під час консультування різних категорій мігрантів, в тому числі і внутрішньо переміщених осіб, а також при розробці аналітичних матеріалів при проведенні правопросвітницьких заходів. Особливо вразливою категорією осіб в умовах збройного конфлікту є внутрішньо переміщені особи, які опинилися у фокусі наукового дослідження і одночасно є постійними клієнтами Сумського місцевого центру з надання безоплатної вторинної правової допомоги.

Директор

**Сумського місцевого центру
з надання безоплатної вторинної
правової допомоги**

Валентина ТРОШЕЧКО

Заступник директора

**Сумського місцевого центру
з надання безоплатної вторинної
правової допомоги**

Наталія ШЕСТЕРНІНА

ЗАТВЕРДЖУЮ

Проректор з науково-педагогічної
та навчальної роботи



Сумського національного аграрного
університету, д.б.н., професор

Ігор КОВАЛЕНКО

09 2022 року

АКТ

впровадження результатів дисертаційної роботи
аспірантки 4 року навчання кафедри приватного та соціального права
юридичного факультету Сумського національного аграрного університету
Роговенко О.В.

у навчальний процес, що забезпечується кафедрою приватного та
соціального права Сумського національного аграрного університету

Основні положення дисертаційного дослідження Роговенко Ольги
Василівни, виконаного на здобуття наукового ступеня доктора філософії за
спеціальністю 081 «Право» на тему «Правове регулювання міграції (соціально-
трудова аспект)» впроваджені в навчальний процес при викладанні
навчальних дисциплін «Міграційне право», «Трудова право» на кафедрі
приватного та соціального права Сумського національного аграрного
університету.

Акт впровадження обговорений та схвалений на засіданні Вченої ради
юридичного факультету Сумського національного аграрного університету
(Протокол № 1 від 5 вересня 2022 року).

Зав. кафедри приватного та
соціального права, к.ю.н., доцент



Марина КУЗНЕЦОВА

Декан юридичного факультету,
к.ю.н., доцент, доцент кафедри
адміністративного
та інформаційного права

Олег РОГОВЕНКО

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

у яких опубліковано основні наукові результати дисертації:

5. Запара С. І., Роговенко О. В. Історико-правова ретроспектива світових міграційних процесів. *Приватне та публічне право*. 2020. №4. С. 15-20.
6. Роговенко О. В. Аналіз міжнародних правових стандартів та національного законодавства у сфері забезпечення конституційного статусу переміщених осіб. *Актуальні проблеми держави і права: збірн. наук. праць*. 2019. Вип.82. С. 182-187.
7. Роговенко О. В. Цілі сталого розвитку та трудова міграція в Україні: соціально - правовий аспект. *Приватне та публічне право*. 2021. № 4. С.56-61.
8. Роговенко О. В. Теорії міграції: соціально-трудова аспект. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: «Юриспруденція»*. 2021. № 54. Т 1. С.102-105.

які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

9. Роговенко О.В. Новий пакт про міграцію та притулок: теоретичний вимір. Матеріали Всеукраїнської студентської наукової конференції, 16-20 листопада 2020 р., м.Суми. Суми, 2020. 604 с.
10. Роговенко О.В. Проблеми доступу до правосуддя внутрішньо переміщених осіб. *Особливості розвитку законодавства України у контексті євроінтеграційних процесів*: матер. Міжнар. наук.-практ. конференції, 31 травня – 1 червня 2019 р., м. Харків. У 2-х частинах. Харків: Східноукраїнська наукова юридична організація, 2019. Ч.І. С.45 – 48.
11. Роговенко О.В. Теоретико-правові аспекти внутрішньої міграції. *Право і держава: проблеми розвитку та взаємодії у ХХІ ст.*: тези доповідей міжнар. наук.-практ. конф., 24-25 січня 2020 року, м. Запоріжжя. Запоріжжя: ЗНУ, 2020. С.41-46.
12. Запара С.І., Роговенко О.В. Щодо теоретичних засад міжнародних міграційних процесів. Матеріали науково-практичної конференції викладачів, аспірантів та студентів Сумського НАУ, 17-20 квітня 2020 р.,

м.Суми. Суми, 2020. С. 600.

13. Запара С.І., Роговенко О.В. Щодо класифікації міграцій за правовим статусом. *Актуальні питання юриспруденції: теоретичний та практичний виміри*: матер. III Міжнар. наук.-практ. конф., 23 квітня 2020 року, м Суми. Суми, 2020. С. 183.

14. Ольга Роговенко, Світлана Запара. Щодо новітньої міграційної політики Європейського Союзу. *Правові виклики сучасності: міжнародна міграція в умовах глобалізації* : матер. I Міжнар. наук.-практ. онлайн конф., 23 жовтня 2020 р., м. Чернівці. Чернівці: Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2020. 236 с.

15. Роговенко О.В. Сучасні інформаційні сервіси у сфері світових міграційних процесів: правовий аспект. *Emerging Trends in Academic Research: Conference Proceedings of the 1st International Conference (indexed by Google Scholar)*, February 10-12, 2021. Dublin, Ireland, Primedia elaunch LLC, p. 197.

16. Роговенко О.В. Щодо управління глобальною трудовою міграцією в умовах пандемії COVID-19. *Публічне адміністрування в умовах змін та перетворень: проблеми організації та правового забезпечення* : зб. наук. пр. за матеріалами V Міжнар. наук.-практ. конф., 20–21 трав. 2021 р., м.Харків. Харків: Право, 2021. 509 с.