

Київський національний торговельно-економічний університет

Кафедра міжнародного, цивільного та комерційного права

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СФЕРИ ЗАХИСТУ ПРАВ
ПРАЦЮЮЧИХ МІГРАНТІВ В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ**

студентки 2 курсу, 10 м групи,
спеціальності 293 «Міжнародне право»,
спеціалізації

«Міжнародне право» _____ Нечипоренко Анастасії Костянтинівни

Науковий керівник

к.ю.н., ст.викладач _____ Кортуюкова Тамара Олександрівна

Гарант освітньої програми

д.ю.н., проф. _____ Мазаракі Наталія Анатоліївна

Київ-2021

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ – МІГРАНТІВ В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ	8
1.1. Основні поняття та сутнісні характеристики захисту прав трудових мігрантів в ЄС	8
1.2. Заборона дискримінації працівників – мігрантів в ЄС.....	13
1.3. Інтеграція працівників-мігрантів у держави-члени ЄС.....	17
РОЗДІЛ 2. РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ – МІГРАНТІВ В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ	22
2.1. Захист прав працівників – мігрантів при працевлаштуванні в ЄС.....	22
2.2. Правове регулювання умов праці трудових мігрантів в ЄС.....	28
2.3. Відповідальність за працевлаштування нелегальних мігрантів в ЄС	33
РОЗДІЛ 3. ПРАВОВІ ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ ..	38
3.1. Генеза становлення та розвитку національного законодавства, що регулює питання трудової міграції до ЄС	38
3.2. Двосторонні домовленості між Україною та державами-членами ЄС про взаємне працевлаштування працівників	43
3.3. Перспективи поліпшення правового статусу українських трудових мігрантів та стану дотримання їхніх прав і свобод в ЄС	46
ВИСНОВКИ	52
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	56

ВСТУП

Актуальність теми. У сучасному динамічному світі, що швидко розвивається, посилення міграційних потоків є однією із загальних тенденцій, спільних для всіх країн, незалежно від ступеня соціального та економічного розвитку. Бідність, військові конфлікти, прагнення до кращого життя та пошук нових напрямків зайнятості дедалі частіше залучають людей з країн третього світу до економічно розвинених центрів, включаючи Європейський Союз. У цьому контексті пошук інструментів регулювання ринку міграційних послуг, які могли б, по-перше, захистити країну від неконтрольованих потоків мігрантів та зменшити ризик терористичної агресії в Європі, по-друге, створити можливості для якнайшвидшої інтеграції мігрантів до місцевої громади, створити можливості для їх проживання та адаптації в нових умовах.

Світовою тенденцією сьогодні є активізація міграційних процесів. За останні десять років країни Європейського Союзу стали місцем, яке найбільше приваблює мігрантів. У період з 2008 по 2017 рік до країн ЄС прибуло понад 38 мільйонів людей, близько 25% з яких залишились на постійне проживання, отримали громадянство або подали документи на тимчасове проживання [13]. Але в 2020 році пандемія COVID-2019 серйозно порушила всі форми мобільності людей, включаючи міжнародну міграцію. Вірус сповільнив зростання числа мігрантів приблизно на 2 млн. У 2021 році, за різними оцінками, в країни Єврозони прибуло від 1 до 1,8 млн. мігрантів [14].

Основним лідером за кількістю мігрантів в ЄС є Німеччина. Кількість мігрантів, які приймаються до цієї країни є досить стабільною. Рекордно високий рівень спостерігався у 2015 році – 1 543 тис. осіб (32,8% від загальної кількості мігрантів, прийнятих країнами ЄС цього року), у 2017 році відбулося незначне зменшення міграції, що відповідає 917,2 тис. осіб (20,6% від загальної кількості мігрантів, прийнятих країнами ЄС зазначеного року) [13]. Вже у 2020 році, за даними Федерального статистичного управління, в Німеччину іммігрувало близько 529 тис осіб. Це на 29% менше, ніж у 2019

році (748 тис. мігрантів) [8]. У 2021 році міграційний приріст населення Німеччини в середньому становить 711 осіб в день [63]. Окрім Німеччини, основними лідерами серед країн-реципієнтів в ЄС є: Великобританія – 644 000 осіб (14,5% мігрантів), Іспанія – 532,1 тис. осіб (майже 12% мігрантів), Франція – 369,9 тис. осіб (8,3% мігрантів) та Італія – 343,4 тис. осіб (7,7% мігрантів) [3].

Якщо вивчити структуру населення країн ЄС за державами походження, можна зробити висновок, що не лише активні міграційні процеси пов'язані із зовнішнім напливом мігрантів (за даними 2017 року, близько 4,5% населення асоціації становили мігранти з держав, що не країнами ЄС), але й висока територіальна мобільність населення в межах ЄС.

Окремі аспекти питання захисту трудових прав працівників-мігрантів досліджували такі вчені: А. Благодарний, Ю. Генералова, Г. Глущенко, О. Дорморіс, О. Дороніна, Т. КОРТУКОВА, Я. Костюченко, М. Дей, О. Поліванова, О. Святун, К. Смирнова, А. Федорова, Н. Камінська, О. Храбатин, С. Кулицький, І. Єлейко, Л. Українець, Т. Шепель, В. Наконечна, О. Малиновська тощо.

Метою кваліфікаційної роботи є розкриття сутності та особливостей захисту прав працівників-мігрантів при працевлаштуванні в Європейському Союзі.

Для вирішення мети поставлені **такі завдання:**

1. вивчити загальні засади правового регулювання захисту прав працівників-мігрантів у Європейському Союзі;
2. проаналізувати основні поняття та сутнісні характеристики захисту прав працівників-мігрантів у ЄС;
3. дослідити заборону дискримінації працівників-мігрантів у Європейському Союзі;
4. провести аналіз інтеграції працівників-мігрантів у держави-члени ЄС;

5. провести дослідження щодо регулювання ринку праці працівників-мігрантів у Європейському Союзі;
6. дослідити захист прав працівників-мігрантів при працевлаштуванні в ЄС;
7. визначити правове регулювання умов праці працівників-мігрантів у ЄС;
8. проаналізувати відповідальність за працевлаштування нелегальних мігрантів у ЄС;
9. визначити правові засади регулювання трудової міграції в умовах трансформації економіки України;
10. виявити генезу становлення та розвитку національного законодавства, що регулює питання трудової міграції до ЄС;
11. охарактеризувати двосторонні домовленості між Україною та державами-членами ЄС про взаємне працевлаштування працівників;
12. виявити перспективи поліпшення правового статусу українських трудових мігрантів і стану дотримання їхніх прав та свобод у ЄС.

Об'єкт дослідження – міграційна політика ЄС у сфері захисту прав працівників-мігрантів.

Предмет – правове регулювання сфери захисту прав працюючих мігрантів у Європейському Союзі.

Методи дослідження. Відповідно до мети та завдань дослідження у кваліфікаційній роботі була використана система методів наукового пізнання. До них належать загальнонаукові методи управління наукою, політологією, економікою, соціологією, правом, а також спеціальні методологічні принципи вивчення процесів трудової міграції.

Найважливішим у цій системі є загальнонауковий діалектичний метод, який сприяв розгляду та вивченню проблеми в єдності її соціального змісту та правової форми, а також здійсненню систематичного аналізу міжнародно-правового регулювання трудової міграції при трансформації економіки України (Розділ 1, пункти 2.1, 2.3, 3.2). За допомогою логіко-семантичного

методу поглиблюється понятійний апарат, основні поняття та суттєві характеристики трудової міграції, що визначаються як предмет міжнародного-правового регулювання (Розділ 1, пункти 1.1, 3.1, 3.3). Системні структурно-порівняльно-правові методи дали змогу дослідити організаційно-правові питання участі України в міжнародному трудовому регулюванні, основні принципи зовнішньої трудової міграції, виникнення формування та розвитку національного законодавства про трудову міграцію, а також їх визначення відповідальності на міжнародно-правовій основі за нелегальну трудову міграцію (пункти 2.1, 2.2, 2.3, 3.2). Використання соціологічних та статистичних методів сприяло узагальненню юридичної практики та аналізу емпіричної інформації за темою дослідження (пункти 1.3, Розділ 2, Розділ 3). Історико-правовий метод був використаний для вивчення формування та подальшого розвитку державної міграційної політики щодо трудової міграції та міграційного законодавства для цієї сфери (пункти 1.1, 1.2, 3.1, 3.2). За допомогою формально-правового методу було вивчено зміст правових норм з питань трудової міграції, попередження нелегальної трудової міграції та сформульовано пропозиції щодо їх вдосконалення (пункти 2.2, 3.2, 3.3).

Шляхом порівняльного аналізу фактів та явищ управління трудовою міграцією в європейських країнах ми змогли вивчити розвиток державного регулювання цієї галузі в Європі з метою виявлення основних сучасних підходів та можливості їх застосування в Україні. Програмні цільові методи стали основою для розробки запропонованих науково-практичних рекомендацій щодо вдосконалення поточного міжнародного-правового регулювання трудової міграції та розробки ефективної моделі трансформації української економіки [1].

Теоретичне значення роботи. Політика Європейського Союзу в частині забезпечення та належного захисту працівників-мігрантів складає основу для світової міграції робочої сили та є головним фактором при формуванні сучасного ринку праці, а також впливає на розвиток таких сфер суспільства, як політика, економіка та соціальний розвиток.

При міграційних процесах провідним керуючим органом залишається держава. За допомогою ефективної державної політики у сфері робочої міграції кожна держава підвищує ефективність захисту прав працівників-мігрантів, отримуючи притік висококваліфікованих спеціалістів.

Структура роботи. Підсумкова кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків і списку використаних джерел (66 найменувань). Загальний обсяг роботи 61 сторінок.

РОЗДІЛ 1.

ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ-МІГРАНТІВ В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ

1.1. Основні поняття та сутнісні характеристики захисту прав трудових мігрантів в ЄС

Характерною рисою сучасного етапу розвитку міжнародних правових відносин є міграція робочої сили, яка в останні кілька десятиліть почала активно розвиватися. Якщо у 2001 році загальна кількість мігрантів у світі становила близько 140 мільйонів, то в 2005 році – 191 мільйон, а в 2014 – 232 мільйона. Зазначимо, що в 1960 році кількість мігрантів зросла майже удвічі – до 3,2% усього населення. Відомо, що до 2025 року Світовий банк прогнозує зростання частки мігрантів на 3% [5].

Сучасна міграція робочої сили є однією з найскладніших підсистем міжнародних правових відносин [12]. Виявлено, що Е. Равенштейн запровадив одне з найбільш ранніх визначень міграції: це «постійна або тимчасова зміна місця проживання». Пізніше з'явилися нові формулювання даного терміну, але більшість з них, так чи інакше, базуються на баченні Е. Равенштейна [21].

Останніми роками терміни «міжнародна міграція» та «міжнародна міграція робочої сили» вживаються науковцями як синоніми. Водночас, поняття найманої праці інколи вживають при визначенні міжнародної міграції. Наприклад, Н. Лівенцев формулює визначення міжнародної міграції як «транскордонне переміщення робітників у пошуках роботи» [5]. А. Кіреєв окреслює трудову міграцію як «переселення працюючих людей з однієї держави в іншу на строк більше року» [30]. Я. Булатов розглядає міжнародну трудову міграцію як «переміщення людей через державні кордони з метою встановлення робочих відносин з роботодавцями, які перебувають в іншій державі» [3]. А. Євдокимов називає основні причини міграції: економічні, політичні, етнічні, культурні, сімейні та інші [20]. Т. Драгунова підкреслює,

що міграція є занадто широким поняттям, тому її потрібно визначати як «переселення спільноти людей, що характеризується певними кількісними та якісними параметрами» [19].

Слід зазначити, що деякі поняття зосереджуються на психологічній готовності потенційного мігранта переїхати, тоді як інші беруть до уваги лише факт переселення. На нашу думку, міжнародну міграцію слід розглядати як широко розповсюджений соціально-економічний процес, що визначається багатьма факторами і відіграє значну роль в економічних, міжетнічних, демографічних, культурних змінах суспільства. Міграція робочої сили, яка є найбільшою складовою міжнародної міграції, зазнає впливу як економічних, так і неекономічних факторів (табл. 1.1) [4].

Таблиця 1.1.

Наслідки міжнародної міграції

Ефект від міграції	Пояснення
демографічний	велика кількість іммігрантів змінює демографічну ситуацію у країні-реципієнті
економічний	іммігранти мають вплив на ринок праці, який пов'язаний зі змінами середньої заробітної плати, займанням робочих місць та ін.
міжетнічний	працівники-мігранти мають свої культурні традиції, які вони часто прагнуть зберегти, утворюючи певні угруповання, що може викликати невдоволення місцевого населення

Складність вивчення та аналізу трудової міграції полягає в тому, що ми маємо справу з людьми, поведінка яких визначається не лише економічними мотивами. Психологічні характеристики, сімейний стан і соціальні умови, в яких перебуває людина, безпосередньо пов'язані з рішенням про трудову міграцію. Однак, на наш погляд, економічні причини цього явища слід розглядати як основоположні чинники цього процесу.

Підкреслимо, що вищезазначені ефекти регулюються міграційною політикою конкретної держави. За словами С. Сардак, міграційна політика разом з іншими інститутами соціально-економічного розвитку певною мірою впливає на розвиток людських ресурсів. Їх аналіз ускладнюється тим, що

інтерпретація їх значень змінювалася в різних формаціях. Тому на сьогодні поняття людських ресурсів концептуально визначене не повністю [11].

В. Іноземцев стверджує, що міграція населення відбувалася протягом розвитку історії людства. Він виділяє два типи міграційних процесів [29]:

- 1) міграція населення як результат розвитку соціальних систем;
- 2) міграція населення в результаті розвитку кочових племен і народностей, соціальні системи яких були недостатньо розвиненими.

Важливість першого способу міграції зберігала свої позиції протягом століть, тоді як роль другого зменшувалась з розвитком цивілізації та вдосконаленням соціальних систем. У своїх дослідженнях В. Іноземцев вказував на колосальну роль європейських країн у розвитку світової міграції, а також підкреслював першорядне значення матеріальних потреб людства в міграції [28].

Д. Массі виділив чотири історичні періоди розвитку міжнародної міграції:

- 1) Час меркантилізму (приблизно 1500-1800 роки) – коли мігранти з європейських країн виїжджали до Америки, Африки, Азії й Океанії.
- 2) Індустріальний період (початок XIX століття – 20-ті роки XX століття). Більшість мігрантів залишали Британські острови, Італію, Австро-Угорщину, Німеччину й Іспанію [6].
- 3) Період обмеженої міграції (20-ті - 40-ві роки XX століття). 20-ті роки XX століття, як в Європі, так і в Америці супроводжувалися самодержавними почуттями у вигляді обмеження руху товарів, капіталу та робочої сили. У 30-ті - 40-ві роки міграція майже не мала нічого спільного з досягненням економічної вигоди, оскільки більшість мігрантів були біженцями та шукачами притулку [20].
- 4) Період постіндустріальної міграції (середина 60-х років). Естафету домінуючих країн походження мігрантів перехопили держави, що розвиваються в країнах третього світу. Основні потоки мігрантів прямували з промислових до постіндустріальних суспільств [20].

Масова міграція в ХІХ – на початку ХХ століть пов'язана з розвитком глобалізації, яка розпочалася приблизно в 1870-х роках і тривала до Першої світової війни. Близько 60% емігрантів з Європи виїхали до США [29]. На початку 1880-х років із Росії, Південної та Східної Європи до Нового Світу (Північна та Південна Америка, Канада, Австралія, Нова Зеландія) почала прибувати надлишкова робоча сила [9]. Деякі країни (наприклад, Аргентина) вжили ціленаправлених заходів для залучення робітників-мігрантів в умовах економічного зростання [18]. Різкий спад глобалізації після 1914 року був спричинений економічними наслідками війни, високою інфляцією, економічною депресією та політичною нестабільністю. На початку 20-х років уряд США намагався обмежити приплив мігрантів з Європи, запровадивши більш жорстку міграційну політику, яка спрямовувала потоки трудових мігрантів до Аргентини та Бразилії [12].

Друга хвиля глобалізації (1950-1980 роки) характеризується міграцією населення з менш розвинених країн (Афганістан, Пакистан, Індія, В'єтнам, Марокко, Єгипет, Туреччина та ін.) до цивілізованих держав на Заході та Сході (Європа, США, Канада, Японія тощо). Тоді у 1970 році кількість мігрантів у всьому світі зросла до 82 млн., у 1980 році – до 99 млн., а протягом наступних 10 років нараховувалося 56 млн. міжнародних мігрантів [19].

Е. Хижак викладає чотири фази міграції, що відбулися на європейському континенті в контексті історичних подій, які вплинули на європейські ринки праці [16]. Автор пов'язує перший етап масової імміграції до західноєвропейських країн із закінченням Другої світової війни. Основними мігрантами були біженці та внутрішньо переміщені особи. Головна причина другої хвилі (1960-1973 роки) – зростання попиту на імпорту робочу силу, що пов'язана з низькою кваліфікацією. Третій етап масової міграції (середина 1970-х – кінець 1980-х років) у Західній Європі почався з енергетичної кризи в 1973 році, після чого відбувся спад попиту на робочу силу через зниження витрат на життя, що було пов'язано з інтенсивним економічним розвитком [3]. Четвертий етап міграції, за словами Е. Хижака, розпочався у 1990-х роках. Він

був спричинений як економічними, так і політичними причинами. Серед найважливіших політичних причин автор називає війну в Югославії, події у Чеченській Республіці, Афганістані, Ізраїлі та Іраці, з одного боку, та політичну стабільність у Західній Європі – з іншого [12].

Аналізуючи фази масової міграції на європейському континенті, вважаємо за потрібне виділити міграцію 2007-2012 років, що пов'язана з фінансовою кризою. З її початком деякі країни ЄС (Ірландія, Чехія та ін.) вжили додаткових заходів для захисту національних робітників та нових мігрантів, задля того, щоб вберегти їх від безробіття [20].

Сьогодні глобалізація все частіше проявляється як на міжнародному, так і на національному рівнях, охоплює різні сфери та життєві процеси. Сприяючи відкритості в економіці, вона підвищує мобільність робочої сили та є одним із проявів збільшення міграції [17]. Українські дослідники пропонують розглянути основні постулати світового міграційного руху: міграція стає дедалі інтенсивнішою; потік мігрантів є досить великим, але менш мобільним, на відміну від потоку капіталу, товарів і технологій [23].

На початку XXI століття збільшення кількості трудових мігрантів у світі зумовлене інтеграційними процесами, різницею у рівні життя та можливостях працевлаштування за кордоном, розвитком інформаційних технологій та доступу до інформації, зміцненням відносин між країнами та збільшенням кількості випускників університетів (у невеликій мірі). Через заробітну плату їх кількість щорічно зростає на 5,5%, тоді як у промислово розвинених країнах лише на 1% [17]. Аналіз сучасних досліджень показує, що такі довгострокові тенденції, як збільшення тривалості життя, витрати на соціальне забезпечення, падіння народжуваності, хронічна нестача робочої сили, економія часу та витрат мали значний вплив на рівень імпорту робочої сили до Північної Америки [7].

Отже, аналіз сучасного стану та тенденцій правового регулювання показує, що в останні кілька десятиліть відбулася його системна трансформація, головним явищем і головним вектором якої є глобалізаційні

процеси. Розширення та запровадження безвізового режиму між країнами-членами ЄС мали особливий вплив на міграційний процес у Європі. Це змінило кількість мігрантів, характер та напрямок міграційних потоків у Європі [26].

У літературі поширеною є точка зору, що найважливішим «рушійним» фактором для мігрантів є бідність у країнах походження. Однак, існують об'єктивні факти, які дозволяють припустити, що мігрують не найбідніші верстви населення. Справа в тому, що міграція пов'язана з певними витратами на пошук інформації, переїзд до нової країни, пошук житла та іншими витратами. Тому деякі дослідники дотримуються протилежної точки зору про те, що міграція практично неможлива без певного рівня соціально-економічного розвитку (високі доходи, повна вища освіта).

1.2. Заборона дискримінації працівників – мігрантів в ЄС

На засіданні Європейської Ради в Тампере (15-16 жовтня 1999 року) держави-члени наголосили на необхідності об'єктивного ставлення до громадян, які не є членами ЄС, але легально проживають на території Європейського Союзу. Зокрема, всім громадянам, які не є членами ЄС, але проживали в державі-члені протягом певного періоду, слід надати однакові права, максимально наближені до прав громадян ЄС (пункт 21 Висновків Тампере) [20].

У резолюції Ради від 20 червня 1994 року про обмеження доступу громадян третіх країн до території держав-членів з метою працевлаштування зазначається, що члени повинні дотримуватися принципів, які регулюють такі питання: 1) критерії прийнятності; 2) порядок прийому; 3) термін прийому; 4) продовження терміну перебування; 5) відвідування країни з діловою метою та інше [22].

Що стосується допуску громадян третіх країн до самостійної зайнятості, Європейський Союз закріпив свої вимоги в Резолюції Ради від 30 листопада

1994 року про обмеження громадян третіх країн до самозайнятості. У зазначеному документі Рада нагадує, що звіт 1991 року про імміграцію та притулок, прийнятий Європейською Радою в Маастрихті, надав пріоритет гармонізації політики прийому для здійснення незалежної економічної діяльності. Програма роботи з питань юстиції та внутрішніх справ 1994 року також включала в якості пріоритету рішення про завершення дискусій щодо прийому самозайнятих працівників [26]. Частина 3 цієї резолюції містить вказівки щодо авторизації. Процес прийому повинен гарантувати, що особи, які очікують оплачувану роботу або чие партнерство зводиться до прихованої оплачуваної діяльності, не допускаються до самозайнятості [28].

Звернемо увагу на надання додаткового захисту особам, які не є громадянами ЄС. Якщо розглядати бельгійське законодавство, слід зазначити, що в цій державі-члені не існує загального правила щодо надання додаткового захисту. У Бельгії Генеральний комісар у справах біженців та осіб без громадянства (SCBA) відповідає за розгляд заяв про надання притулку. У процедурі апеляції розглядаються рішення, прийняті Імміграційним бюро щодо недопущення до країни та, перш за все, особливі обставини заяви про надання притулку. Якщо заяву про притулок відхилено, Імміграційне бюро видає повідомлення про депортацію (OQT «Ordre de Quitter le Territoire»). На головному етапі розгляду після відмови у наданні статусу біженця на основі обставин конкретного випадку, ДКБА може видати положення про невідшкодування витрат, тобто офіційну заяву про можливе повернення особи, якщо повернення є неприпустимим. У цьому випадку виконання OQT зупиняється. За відсутності додаткового захисту, положення про заборону виселення забезпечує безпеку людям, які не відповідають вимогам щодо статусу біженця, але не можуть повернутися до країни походження з поважних причин. Звичайною причиною видання положення про заборону висилки є побоювання, що повернення буде порушенням статті 3 Європейської конвенції з прав людини. Негативні рішення також стосуються особливих категорій шукачів притулку, наприклад у країнах, що воюють [36].

Міністр внутрішніх справ може дозволити іноземцю залишитися в Бельгії за звичайних обставин. Заява на отримання цього дозволу подається у країні походження, але на основі процесуального правила Закону про іноземців. У виняткових випадках іноземець може подати заяву на отримання дозволу в Бельгії. Така регуляризація не обов'язково повинна включати гуманітарні причини. Право розглядати питання регуляризації складається з:

- 1) шукачів притулку, які не отримали остаточного рішення за своїми заявами про притулок протягом розумного періоду;
- 2) іноземні громадяни, які з незалежних від них причин не можуть виїхати з Бельгії відповідно до відповідного наказу;
- 3) люди, які страждають важкими захворюваннями;
- 4) інші особи, щодо яких необхідно враховувати гуманітарні причини [37].

Особи, зазначені в пункті 1, які мають дійсний паспорт або інший міжнародно визнаний документ, що посвідчує особу, отримують посвідку на постійне проживання, а за відсутності такого документа – дозвіл на тимчасове проживання, який можна продовжити та видавати на невизначений термін після закінчення трирічного періоду.

Особам, зазначеним у пункті 2, буде надано дозвіл на тимчасове проживання з урахуванням очікуваної дати, до якої вони зможуть виїхати з Бельгії. Дозвіл на проживання можна продовжити після перевірки ситуації в країні походження. Після трьох років така особа має право отримати дозвіл на постійне проживання. Слід зазначити, що регульовані особи мають ті самі права, що і громадяни Бельгії, за винятком політичних прав та права на возз'єднання сім'ї.

У Фінляндії посвідки на проживання видаються вразливим особам відповідно до статті 31 Закону про іноземців. Дозвіл може бути виданий таким групам людей:

- 1) іноземцям, яким не надано притулок, але які не можуть повернутися до країни походження або свого звичайного місця проживання як небезпечні;

2) ті, хто повертається під загрозу порушення прав людини, таких як катування або жорстоке, нелюдське або таке, що принижує гідність, поводження (стаття 3 Європейської конвенції з прав людини);

3) люди, які рятуються від громадянської війни чи загального насильства;

4) люди, які рятуються від природних та екологічних катастроф;

5) особи, які ухилялися від військової служби або неправомірно караються законом за звільнення з військової служби;

6) люди, яких можуть суворо покарати за втечу з країни або прохання про надання притулку;

7) люди, близьких родичів яких переслідують [39].

Імміграційна служба може надати заявникам, які не підпадають під визначення біженця, дозвіл на проживання з міркувань «захисту», якщо їм загрожує смерть, катування чи інше нелюдське чи таке, що принижує гідність, поводження, збройний конфлікт чи екологічна катастрофа у своїй країні.

Вищезазначеним особам спочатку надається дозвіл на проживання терміном на один рік з можливістю продовження дозволу. Через два роки його майже автоматично видають на постійне проживання. Власники таких видів мають право на обмежену соціальну допомогу, а також можуть подати заяву на возз'єднання у Фінляндії від імені членів своєї сім'ї за кордоном. У 2001 році близько 3 000 осіб подали документи на отримання додаткового статусу відповідно до статті 31 Закону «Про іноземців».

Згідно з останніми змінами, внесеними у 2002 році, Імміграційна служба Фінляндії може також видавати посвідку на проживання людям, які «потребують захисту». Заявники можуть оскаржити негативне рішення Імміграційної служби до Гельсінського адміністративного суду [31].

Особи, які мають такий дозвіл на проживання, мають право на ту саму державну допомогу, що і визнані біженці та можуть подати заяву на возз'єднання у Фінляндії від імені членів своєї сім'ї.

1.3. Інтеграція працівників-мігрантів у держави-члени ЄС

Сучасна глобальна тенденція полягає в посиленні міграційних процесів. У період з 2008 по 2017 рік до країн ЄС прибуло понад 38 мільйонів людей, близько 25% з яких залишились на постійне проживання, отримали громадянство або подали документи на тимчасове проживання [13]. Але в 2020 році пандемія COVID-2019 серйозно порушила всі форми мобільності людей, включаючи міжнародну міграцію. Вірус сповільнив зростання числа мігрантів приблизно на 2 млн. У 2021 році, за різними оцінками, в країни Єврозони прибуло від 1 до 1,8 млн. мігрантів [14].

Однією з перших країн – членів ЄС, яка застосовувала обмеження як для своїх громадян, так і для іноземців задля недопущення поширення вірусу COVID-2019, стала Польща. З 15 березня уряд закриття кордони для в'їзду іноземців, припинено міжнародне залізничне, автобусне та авіасполучення [15].

Ураховуючи об'єктивну потребу в працівниках, цілком логічно, що багато країн призначення запровадили різноманітні заходи, спрямовані на захист мігрантів та надання їм допомоги. Передусім йдеться про врегулювання правового становища іноземців, які внаслідок карантину не могли ні повернутися додому, ні врегулювати свій статус у зарубіжній державі. Більшість європейських країн дозволили мігрантам, у яких строк дії візи або дозволу на перебування закінчувався під час карантину, легально залишатися в країні, допоки обмеження не будуть зняті, плюс 30 днів для того, щоб вони могли врегулювати своє становище [24].

Основним лідером за кількістю мігрантів в ЄС є Німеччина. Кількість мігрантів, які приймаються до цієї країни є досить стабільною. Рекордно високий рівень спостерігався у 2015 році – 1 543 млн. осіб (32,8% від загальної кількості мігрантів, прийнятих країнами ЄС цього року), у 2017 році відбулося незначне зменшення міграції, що відповідає 917,2 тис. осіб (20,6% від

загальної кількості мігрантів, прийнятих країнами ЄС зазначеного року) [13]. Вже у 2020 році, за даними Федерального статистичного управління, в Німеччину іммігрувало близько 529 тис осіб. Це на 29% менше, ніж у 2019 році (748 тис. мігрантів) [8]. У 2021 році міграційний приріст населення Німеччини в середньому становить 711 осіб в день [63]. Окрім Німеччини, основними лідерами серед країн-реципієнтів в ЄС є: Великобританія – 644 000 осіб (14,5% мігрантів), Іспанія – 532,1 тис. осіб (майже 12% мігрантів), Франція – 369,9 тис. осіб (8,3% мігрантів) та Італія – 343,4 тис. осіб (7,7% мігрантів) [3]. Якщо вивчити структуру населення країн ЄС за країнами походження, можна розділити їх на три групи:

- 1) країни, привабливі для мігрантів інших країн (з нижчим економічним потенціалом і простішою формою перетину кордонів);
- 2) країни, привабливі для внутрішньої мобільності (у більшості випадків це не великі країни чи держави з економічними центрами, які мають відносно складні умови отримання громадянства);
- 3) країни, однаково привабливі для зовнішньої та внутрішньої міграції (переважно економічно розвинені держави з сучасною розвинутою системою міграційних служб і розробленими програмами інтеграції мігрантів).

За даними Євростату, Люксембург, Кіпр, Ірландія, Бельгія та Мальта належать до першої групи країн. До другої групи належать Естонія, Латвія, Словенія, Португалія, Болгарія, Угорщина, Латвія, Хорватія та Польща. Третю групу країн складають Австрія, Німеччина, Швеція, Нідерланди, Франція, Чехія та Фінляндія.

Нерівномірність міграційних потоків підкреслюється структурою мігрантів відповідно до рівня людського розвитку в країнах їх походження. Більшість людей, які переїхали до ЄС, народилися в країнах із високим та середнім рівнем доходу (41,2% та 33,6% відповідно). У ході дослідження виявлено, що велика кількість мігрантів має високий рівень людського розвитку, який переважно зосереджено в Ірландії (26,7%), Греції (11,5%), Данії (10,6%) та Люксембурзі (10,5%). Польща, Естонія, Словенія, Литва та

Латвія є найактивнішими донорами для осіб, народжених у країнах із середнім рівнем доходу. Здебільшого це європейські країни, що межують з ЄС і не є частиною Союзу.

Типи програм інтеграції, що реалізуються в країнах ЄС, досить різноманітні. Вони формуються на основі існуючої в країні соціальної та економічної політики, структури людей за статтю, віком, статками і людським розвитком мігрантів, що прибувають у країну з метою працевлаштування або навчання. Спільними є лише принципи їх визначення, а саме [17]:

- людська гідність – кожна людина має право на приватне життя, повагу до особистості та адекватне етичне ставлення;
- право на життя – цей принцип передбачає, що країни ЄС відмовляються використовувати карту смерті та вживати превентивних заходів у ситуаціях, коли існує реальний та/або безпосередній ризик вжитих заходів;
- право на безпеку та засоби для існування – кожен має право на доступ до основних товарів/послуг країни, в якій він знаходиться, за умови дотримання вимог інтеграційних програм;
- заборона дискримінації – кожен має рівні права, можливості та гідність, незалежно від статі, віку, національності, кольору шкіри, етичного та соціального походження, генетичних особливостей, мови, релігії, політичних переконань, стану здоров'я, сексуальної орієнтації тощо;
- невиселення з країни – кожен має право відмовити у виселенні або повернутися в країну прибуття, якщо це може якимось чином загрожувати його життю та гідності;
- право на притулок – кожен має право подати клопотання про притулок і захист від переслідування.

Під час вивчення практики інтеграції мігрантів в ЄС, ми дійшли висновку, що всі наявні міграційні служби у цій галузі можна розділити на такі групи: адміністративно-правові, соціально-психологічні, освітні, трудові та фінансово-економічні.

Адміністративно-правові послуги включають прийом мігрантів на територію країни перебування:

- видача та реєстрація дозволу, пов'язаного з правом мігрантів на проживання у державі;
- поновлення втрачених документів, що посвідчують особу;
- допомога перекладача для покращення спілкування мігранта у разі необхідності вирішення проблем, пов'язаних із безпекою його життя та перебування в країні прибуття;
- створення можливостей для отримання посвідки на проживання;
- інформаційна підтримка про існуючі в країні програми інтеграції та можливості їх включення у життя громади;
- юридична допомога в легалізації перебування мігранта в країні;
- організація міжнародно-правового супроводу у випадку, коли мігрант повинен повернутися до країни походження тощо.

Вид і перелік послуг, що надаються в цій області, залежать від країни проживання та причин, з яких мігрант приїжджає туди. Наприклад, цей перелік послуг для шукачів притулку ширший, ніж для тих, хто мігрує через сімейні обставини (одруження з громадянином іншої країни, возз'єднання сім'ї) або освіти, пов'язану з працевлаштуванням. Наприклад, мігранти першої групи можуть користуватися повним переліком адміністративно-правових послуг без первинної юридичної обставини перетину кордону та перебування в країні. Мігранти другої групи зазвичай повинні мати відповідні юридичні документи, що підтверджують їх статус у країні, переважно робочу, навчальну візу або дозвіл на тимчасове проживання, виданий відповідними державними органами (посольством, консульством).

Послуги соціально-психологічної міграції, що пропонуються в країнах ЄС, охоплюють ключові питання мовної та культурної інтеграції, реалізації можливостей для активної громадської позиції, здійснення міжкультурної діяльності (адаптація до культурних особливостей), надання психологічної допомоги жертвам насильства, надання медичної допомоги, забезпечення

догляду, обстеження та підтримку здоров'я, адекватну вакцинацію для запобігання розповсюдження небезпечних захворювань, вжиття превентивних заходів для соціального забезпечення та зменшення злочинності серед мігрантів. Згідно із законодавством більшості країн ЄС, будь-який мігрант, що бажає залишитися (незалежно від причин міграції), повинен володіти базовими мовними знаннями в приймаючій країні. Наприклад, під час в'їзду у Німеччину, Бельгію, Швецію та Нідерланди спочатку мігрант повинен пройти мовний і культурний тест (принаймні на рівень B1), щоб отримати дозвіл на постійне проживання. Крім того, після прибуття до країни проживання мігрант повинен відвідувати спеціальні курси для вдосконалення мовних навичок. Особи, які прибули в країну як біженці, мають можливість вивчати мову в класах, що проводяться в міграційних центрах, де вони тимчасово перебувають до видачі дозволу (після закінчення курсу обов'язково необхідно скласти іспит з вивчення мови та культури країни на рівні не менше B1). За даними Євростату, середній рівень знання мови країни перебування серед іноземців у ЄС становить 60%. Найвищий рівень мовної інтеграції досягається у Німеччині, Нідерландах, Австрії, Данії та Швеції (від 60 до 80%). Найменша адаптованість мови спостерігається в Румунії, Іспанії, Італії, Греції та Бельгії (від 30 до 45%).

Переїжджаючи до Європейського Союзу, більшість біженців стикаються з проблемами фізичного та психічного здоров'я, що виникають внаслідок попередніх умов життя, недостойного ставлення до своєї особистості та недостатнього розвитку системи охорони здоров'я у своїй країні. З метою зменшення ризику розповсюдження небезпечних вірусних захворювань у Європі та підтримки людського розвитку мігрантів у спеціалізованих міграційних центрах, що займаються інтеграцією біженців, кожен вимушений мігрант має право отримувати кваліфіковану медичну та психологічну підтримку з бюджету приймаючої країни.

Однією з найбільших проблем, з якими стикаються європейські країни при допуску до своїх кордонів біженців з країн Третього світу, є ескалація

питань безпеки, поширення тероризму та збільшення злочинності в країні. У 2018 році кількість злочинів, скоєних мігрантами, становила 63% від загальної кількості злочинів, скоєних в ЄС. З метою мінімізації ризиків у цій галузі уряди вживають превентивних заходів, які, з одного боку, регулюють допуск таких мігрантів до кордону, а з іншого боку, здійснюють соціально-психологічні та адаптовані програми, які дозволяють мігрантам швидко адаптуватися. Поширеною практикою є піклувальна рада, яка передбачає закріплення проблемних мігрантів (родин мігрантів) до спеціалізованих професіоналів (життєвих радників), які допомагають їм у різних життєвих ситуаціях для адаптації в новому місті [13].

Отже, незалежно від загальної політики ЄС, кожна країна обирає власні міграційні служби, м'яку або жорстку міграційну політику, виходячи зі своїх внутрішніх пріоритетів. Незважаючи на безліч позитивного досвіду, у сфері інтеграції мігрантів є проблеми із забезпечення фізичної, соціальної та політичної безпеки громадян, які занепадають через масовий приплив мігрантів з країн третього світу. Звичайно, існуючі методи стимулювання мігрантів до працевлаштування, але наразі вони недостатньо ефективні, що підтверджується нинішнім рівнем безробіття населення у цій групі [19].

РОЗДІЛ 2.

РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ-МІГРАНТІВ В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ

2.1. Захист прав працівників-мігрантів при працевлаштуванні в ЄС

Політика Європейського Союзу в частині забезпечення та належного захисту працівників-мігрантів складає основу для світової міграції робочої сили і є головним фактором при формуванні сучасного ринку праці, а також впливає на розвиток таких сфер суспільства, як політика, економіка та соціальний розвиток [20].

При міграційних процесах провідним керуючим органом залишається держава. За допомогою ефективної державної політики у сфері робочої міграції кожна країна підвищує ефективність захисту прав працівників-мігрантів, при цьому отримуючи приріст висококваліфікованих спеціалістів.

Міграційна політика Європейського Союзу визначається як сукупність прийнятих на законодавчому рівні нормативних документів, а також реалізація конкретних економічних, соціальних та організаційних заходів, що стосуються питання належного забезпечення та захисту прав працівників-мігрантів. Політика на рівні Європейського Союзу в системі міграційних процесів включає в себе діяльність двох напрямів: перший полягає у забезпеченні працевлаштування іноземних громадян в Європейському Союзі, а другий – забезпечує захист їх прав за такого працевлаштування [25].

Перед тим, як почати розгляд питання щодо захисту прав працівників-мігрантів за умови працевлаштування у Європейському Союзі, доцільно окреслити зміст лексеми «захист».

А. Зимнин має декілька визначень поняття «захист»: «здійснення конкретних дій для вирішення певної проблеми»; «захист може проявлятися через підтримку та заступництво за когось або щось»; «захист може виступати у вигляді предметного явища, наприклад, надання притулку, де він буде виступати як захист»; «захист реалізовується в односторонньому порядку, наприклад, сторона, яка захищає обвинуваченого під час судового процесу» [4].

Термін «захист» неодноразово вживається в Європейській Конвенції про правовий статус працівників-мігрантів й інших національних нормативно-правових актах [2]. Багато науковців наголошують на тому, що під «захистом» варто розуміти діяльність органів влади щодо забезпечення належних прав своїх громадян на законодавчому рівні, шляхом надання гарантій та попередження правопорушень [12].

В українському законодавстві термін «захист» ототожнюють із захистом прав будь-якого громадянина. Він має загальний характер, а тому суспільство

розуміє його як обов'язкову функцію держави у наданні гарантій щодо захисту інтересів населення та реалізації своїх прав [16]. Таким чином, можемо сформулювати власне бачення щодо терміну «захист»: це сукупність конкретних дій держави або органу публічного управління для забезпечення інтересів суспільства та реалізації прав громадян на законодавчому рівні, де гарантом виступає держава.

Що стосується захисту прав працівників-мігрантів, то даний термін означає сукупність конкретних правових інструментів, за допомогою яких вони забезпечують собі належне працевлаштування за кордоном [61].

Сьогодні прийнято низку актів вторинного законодавства ЄС, що забезпечують реалізацію заходів щодо захисту прав працівників-мігрантів та регулюють міжнародні трудові процеси:

- встановлено загальні матеріальні та процесуальні стандарти перевірки громадян інших країн, що перетинають кордон ЄС;
- встановлено перелік інших країн, громадяни яких повинні отримати візи на в'їзд до ЄС на строк не більше 3-х місяців;
- затверджено умови та процедури надання віз громадянам інших країн;
- затверджено загальний формат візи для в'їзду на територію ЄС;
- затверджені умови надання та загальний формат віз для довгострокового проживання в ЄС;
- встановлені загальні правила возз'єднання сімей;
- гарантії соціального захисту поширено на громадян інших країн;
- визначено статус громадян інших країн, які мешкають в ЄС довготривалий термін (більше п'яти років);
- встановлено умови допуску громадян інших країн з метою освіти, академічного обміну, волонтерської діяльності [26].

Ці акти сприяють поліпшенню правового становища громадян інших країн, які постійно проживають в ЄС та можливого розширенню кола

суб'єктів, які можуть користуватись привілеями громадянства Європейського Союзу.

Кожна держава-кандидат на вступ до ЄС має приєднатися до Шенгенських угод. Таким чином, розширення території ЄС на Схід означає посилення прикордонного контролю нових держав-членів Європейського Союзу з Україною. Зрозуміло, що вони зобов'язані скасувати безвізовий режим з нашою державою задля мети впровадження єдиної «Шенгенської візи». Проте можна сподіватися, що режим доступу громадян інших країн до ЄС, включаючи громадян України, буде значно лібералізовано та уніфіковано. Наразі йде підготовка правових актів, що встановлять єдині умови легального перебування та проживання громадян інших країн в ЄС, спільні правила захисту біженців та правила виселення іноземців за територію ЄС. Серед них підготовка регламенту, що встановлює перелік інших країн, громадяни яких мають отримати візу для в'їзду на територію ЄС. Найближчим часом планується поступово замінити дипломатичні представництва держав-членів на єдині представництва ЄС.

Щодо легальної міграції в ЄС, діє ряд директив таких, як: Директива 2003/86 про возз'єднання сімей від 2003 року; Директива 2003/109 про надання громадянам третіх країн статусу довгострокового перебування від 2003 року; Директива 2009/50 про умови в'їзду та проживання громадян третіх країн з метою здійснення висококваліфікованої праці від 2009 року; Директива 2011/98 про єдиний дозвіл від 2011 року; Директива 2014/36 про сезонних працівників від 2014 року; Директива 2014/66 про внутрішньо корпоративний трансферт від 2014 року; Директива 2016/801 про умови в'їзду та проживання громадян третіх країн з метою проведення досліджень, навчання, підвищення кваліфікації, волонтерства, обміну учнями або освітніх проєктів і роботи за програмою au pair [29].

Варто зазначити, що захист прав працівників-мігрантів здійснюється і за допомогою Хартії ЄС про основні права від 2000 року. Головним її призначенням є спільне зведення, підтвердження та систематизація основних

прав людини, а також принципів правового статусу особи, які раніше були визнані за громадянами Європейського Союзу в інших джерелах права [19]. Ключовою відмінністю Хартії ЄС від актів вторинного законодавства ЄС, які розроблялися з метою захисту прав та основних свобод людини від свавільності державної влади, є її адресність наднаціональним інститутам та органам Європейського Союзу з урахуванням меж їх компетенції (ст. 52) [10].

У 2014 році була ратифікована та набрала чинності Угода про асоціацію між Україною та ЄС. Згідно з преамбулою Угоди, вона з'явилася завдяки зобов'язанням Сторін «розширювати діалог на основі фундаментальних принципів солідарності, взаємної довіри, спільної відповідальності, партнерства та співпраці з питань міграції, надання притулку та управління кордонами із комплексним підходом, приділяючи особливу увагу легальній міграції. співпраці в боротьбі з нелегальною імміграцією та торгівлею людьми» [66], тому, на нашу думку, варто вивчити положення Угоди про асоціацію щодо соціального забезпечення мігрантів, які працюють закордоном. Питання міграційного потоку регулюються статтею 16, а про поводження з працівниками йдеться у статті 17: «Відповідно до законів, умов та процедур, що застосовуються у державі-члені та в ЄС, ставлення до працівників, які є громадянами України та які законно працевлаштовані на території держави-члена, має бути вільним від будь-якої дискримінації на підставі громадянства стосовно умов праці, винагороди або звільнення порівняно з громадянами цієї держави-члена». Таким чином, українці, які працюють у державах-членах ЄС, повинні висувати скарги щодо будь-якої дискримінації на роботі.

Сьогодні європейці визнають факт демографічної кризи і розуміють необхідність у висококваліфікованих працівниках, які побудують «економіку знань» відповідно до потреб і можливостей окремих держав Європейського Союзу.

23 вересня 2020 року Європейською Комісією було введено в дію новий Пакт щодо міграції та надання притулку [21]. Пактом передбачається

серйозніший підхід до захисту прав працівників-мігрантів, який охоплює всі аспекти, що стосуються міграційних процесів та забезпечує ефективну як внутрішню, так і зовнішню політику ЄС. Даний Пакт було запроваджено з метою взаємоузгодженості між принципом справедливого розподілу відповідальності і принципом солідарності. Новизною в даному Пакті можна назвати таке: для працівників-мігрантів, які в'їжджають на територію ЄС, обов'язковим є огляд стану здоров'я. Важливою зміною також є скорочення терміну для визнання біженців, які мають право отримати довгостроковий правовий статус до трьох років законного проживання замість п'яти. Крім того, має бути запроваджено незалежний моніторинг дотримання прав людини щодо мігрантів [20].

Можна зробити висновок, що загалом на міжнародному рівні питання забезпечення трудових прав і законних інтересів мігрантів, а також соціального захисту членів їх сімей мають досить якісне та змістовне урегулювання, що свідчить про глибоке та всебічне усвідомлення міжнародною спільнотою як переваг, так і проблем, що супроводжують трудову міграцію. При цьому важливо зазначити, що міжнародні документи орієнтовані на забезпечення максимально рівного становища громадян ЄС із трудовими мігрантами, а також на взяття під контроль міграційних процесів, протидію правопорушенням та зловживанням у цій сфері, зокрема, таким небезпечним проявам, як торгівля людьми та рабство. Разом із тим, не можна не звернути увагу на те, що низка вищезазначених та інших міжнародних документів, які тією чи іншою мірою стосуються питань трудових та тісно пов'язаних із ними прав мігрантів, залишаються нератифікованими багатьма, у тому числі провідними державами. Перевага при цьому надається укладанню відповідних двосторонніх угод з питань трудової міграції [33].

Таким чином, питання трудової міграції та належного захисту працівників-мігрантів сьогодні в Європейському Союзі залишається відкритим, а сама проблема використання нелегальної робочої сили працівників, які прибувають до Європи з країн третього світу, потребує

негального вирішення. Основним гальмом, на нашу думку, є неналежне регулювання в Європейському Союзі спільної імміграційної політики, адже іммігранти, у першу чергу нелегальні, не підпадають під захист європейського права.

Перспективами подальших наукових досліджень у зазначеному напрямку є вивчення аспектів укладання двосторонніх та багатосторонніх угод у сфері працевлаштування мігрантів, адже завдяки таким діям можна усунути багато негативних чинників захисту прав працівників-мігрантів, які виникають при працевлаштуванні у Європейському Союзі.

2.2. Правове регулювання умов праці трудових мігрантів в ЄС

Міжнародна організація праці визнала, що належним чином керована, справедлива та ефективна міграція робочої сили може запропонувати переваги та можливості як для робітників-мігрантів, так і для їх сімей та країн перебування. Вона може збалансувати попит та пропозицію робочої сили, допомогти розвинути та передати навички на всіх рівнях кваліфікації, сприяти системам соціального захисту, інноваціям бізнесу та збагачувати громади як у культурному, так і в соціальному плані. Кожна держава юридично зобов'язана підтримувати права людини та контролювати їх виконання, в тому числі і мігрантів. Удосконалення законодавства про зовнішню трудову міграцію України та посилення соціально-правового захисту громадян України, які працюють за кордоном, є одним із стратегічних напрямків державної міграційної політики України відповідно до концепції державної міграційної політики України [36].

Одним з найважливіших міжнародних інструментів регулювання трудової міграції та закріплення основних прав мігрантів є Міжнародна конвенція про захист усіх трудових мігрантів та членів їх сімей, яка набрала чинності 18 грудня 1990 року Резолюцією 45/158 Генеральної Асамблеї ООН від 1 липня. У 2003 році Конвенція визначила поняття працівника-мігранта,

який є особою, що виконує або буде виконувати оплачувану роботу в державі, громадянином якої він не являється [4].

Конвенція про трудових мігрантів № 97, прийнята в 1939 році та переглянута в 1949 році, забезпечує рівні можливості працівникам-мігрантам і чітко визначає поняття «трудова мігрант» (прийнята в 1975 році) – особа, яка мігрує з однієї країни в іншу з метою працевлаштування на іншу роботу за власний рахунок або будь-яка особа, юридично визнана трудовим мігрантом, що легально в'їхала до країни [30].

Європейська конвенція про правовий статус працівників-мігрантів від 24 листопада 1977 року передбачає, що термін «працівник-мігрант» може застосовуватися до громадянина однієї із договірних сторін, якому інша договірна сторона дозволила проживати на її території за оплату праці [41].

Конвенція про правовий статус працівників-мігрантів, членів їх сімей та членів Співдружності Незалежних Держав (СНД) станом на 14 листопада 2008 року визначає «працівника-мігранта» як особу, що є громадянином однієї зі сторін, а також особу без громадянства, яка має постійне місце проживання на території сторони і перебуває там на законних підставах [42].

МОП визначає трудових мігрантів як тих, хто працює не за власний рахунок. Конвенція про правовий статус працівників-мігрантів та членів сім'ї держав-членів СНД визначає трудових мігрантів як осіб, які ведуть бізнес в іншій країні. Насправді на міжнародному рівні не існує єдиної концепції поняття «трудова мігрант» [4].

Конвенція про захист усіх трудових мігрантів та членів їх сімей разом із Конвенцією МОП № 143 є «правою ланкою», яка забезпечує мінімальний рівень захисту нелегально працюючих іноземців [12] та закликає до боротьби з нелегальною трудовою міграцією на міжурядовому рівні. Виїзд працівників без належних дозволів та документів на перебування в іншій країні означає, що мігранти не в змозі захистити свої права, тому рівень їх соціального захисту падає. Також нелегальна міграція призводить до таких несприятливих наслідків, як нерозкриття сум коштів, які зароблені мігрантами, щоб уникнути

сплати податків [13]. Враховуючи положення українського Закону «Про міграцію зовнішніх працівників», згідно з яким права працівників-мігрантів регулюються законодавством країни перебування та міжнародними договорами України, затвердженими Верховною Радою України [16], вважається необхідним розпочати ратифікацію та приєднання України до Міжнародної конвенції про захист усіх трудових мігрантів та членів їх сімей, а також до Конвенцій МОП про міграцію, які декларують основні права мігрантів та гарантують захист прав мігрантів, у тому числі тих, хто працює нелегально. Необхідно також привести український закон «Про міграцію зовнішніх працівників» у відповідність до Міжнародної конвенції про захист усіх працівників-мігрантів та членів їх сімей з метою визначення поняття працівників-мігрантів, включаючи такі категорії, як сезонні та прикордонні мігранти, які становлять високий відсоток усіх українських мігрантів [37].

Міжнародні двосторонні угоди про працевлаштування мігрантів відіграють важливу роль у законодавчому регулюванні діяльності та забезпеченні захисту прав українських заробітчан за кордоном. Україна підписала міждержавні угоди з такими країнами, як Молдова (13 грудня 1993 рік), Азербайджан (3 червня 2004 рік), (13 грудня 1993 рік), Білорусь (17 липня 1995 рік), Вірменія (17 червня 1995 рік), Латвія (21 листопада 1995 рік), 1995 рік) та інші. Ці угоди певною мірою регулюють обсяги трудової міграції та захищають працівників-мігрантів від незаконних дій з боку роботодавців, професійного ризику, небезпечних умов праці та пропонують певні соціальні гарантії [17].

Міжнародні угоди містять положення, щодо яких питання повинні бути врегульовані трудовим договором: наприклад, угода з Латвійською Республікою передбачає, що трудовий договір повинен містити положення про оплату та умови праці, умови медичного обслуговування та витрати на поїзд, тривалість трудового договору та умови дострокового розірвання контракту [18]; Угода про співпрацю у сфері трудової міграції та соціального захисту трудящих-мігрантів, укладена в рамках СНД, також передбачає, що

трудоий договір повинен містити умови для професійних вимог та інформацію про характер подальшої роботи [19]. Угода з В'єтнамом передбачає, що в контракті повинні бути зазначені умови охорони праці (безпека працівників: спецодяг, взуття та інші засоби індивідуального захисту), медичне обслуговування та оплата праці в національні свята (до державного свята слід додати перелік національних свят) та порядок вирішення виробничих спорів [20].

Міжнародні угоди передбачають оформлення письмового трудового договору (або контракту) кількома мовами, одна з яких повинна бути зрозумілою для працевлаштованої особи. Трудоий договір повинен бути виданий працівнику-мігранту до його виїзду, оскільки це один із документів, що дозволяє в'їзд до країни перебування [44].

Стан соціального захисту, досягнення мінімальних соціальних гарантій та неможливість отримати нову оплачувану роботу насправді заохочують громадян знову мігрувати. Для України, як соціальної держави, що має найвищі людські цінності, права та інтереси, важливо вжити заходів щодо соціального забезпечення мігрантів, особливо коли вони повертаються додому з метою заохочення їх постійного повернення в Україну [27].

Міжурядові угоди про соціальне забезпечення мігрантів відіграють важливу роль у забезпеченні соціального забезпечення трудящих-мігрантів. Україна має такі угоди з Болгарією (4 вересня 2001 рік), Естонією (5 жовтня 2010 рік), Іспанією (7 жовтня 1996 рік), Лівією (26 лютого 1998 рік), Литвою (23 квітня 2001 рік) та Португалією (27 квітня 1996 - березня 2001 року) закрито, 2005 рік) та Польщі (18 травня 2012 рік) та інших. Основним положенням, передбаченим угодами, є зарахування страхового стажу працівників, розмір якого визначає розподіл допомоги працівникам по безробіттю, тимчасовій непрацездатності та пенсії [26].

Незважаючи на велику кількість міжурядових угод, українські мігранти все ще не мають високого рівня соціального захисту, що пов'язано з незаконним працевлаштуванням громадян України за кордоном без належних

трудових договорів (контрактів) та відсутністю таких міждержавних угод про соціальний захист з багатьма країнами, де працюють українські мігранти. Відсутність таких угод означає, що працівники-мігранти фактично втрачають страхові внески, сплачені за кордоном. Повернувшись в Україну, вони мають право лише на мінімальні соціальні виплати. Така ситуація накладає тягар на Соціальний фонд України, який надає соціальні виплати повернутим трудящим-мігрантам, оскільки вони не сплачують внески під час роботи за кордоном [28]. У цьому контексті ми вважаємо за необхідне розпочати укладання міжурядових угод про соціальне забезпечення з усіма країнами, де працюють мігранти з України. Крім того, їм потрібно переглянути угоди, засновані на принципі взаємного зарахування стажу, який на сьогодні стає менш актуальним, виходячи з таких пунктів: на момент укладення таких угод із країнами СНД вони мали майже однакове законодавство з цього приводу. Зараз у сфері соціального забезпечення відбулися суттєві зміни в законодавстві про соціальне забезпечення, в контексті яких угоди з країнами СНД вже не є ефективним інструментом регулювання соціального забезпечення трудящих-мігрантів [29].

З огляду на проблеми соціального захисту працівників-мігрантів, слід зазначити, що їх рівень соціального захисту безпосередньо залежить від правової культури. У разі зниження останньої через незнання регульованих можливостей працевлаштування, працівник-мігрант готовий роботи в умовах, які не відповідають міжнародним трудовим стандартам, і погоджується на всі умови найму, включаючи нелегальне працевлаштування без трудового договору. Збільшення правової культури покращило б здатність трудящих-мігрантів захищати свої права. Цього можна досягти шляхом інформування громадян України про ситуацію на зовнішньому ринку праці та можливостей працевлаштування за кордоном, пояснення їх прав, гарантій тощо, що є одним із головних завдань органів державної влади. Також важливо розповсюджувати інформацію про негативні наслідки нелегальної міграції: порушення прав людини та дискримінація в різних її формах, торгівля

людьми, примус, обмеження свободи тощо. Така інформація демотивує громадян від вибору нелегально виїжджати за кордон для працевлаштування [29].

2.3. Відповідальність за працевлаштування нелегальних мігрантів у ЄС

Зростання нелегальної міграції у світі та її наслідки часто дискредитують усі можливі переваги переміщення міграційних потоків. В останні роки проблема нелегальної міграції вийшла за межі окремих держав і стала глобальною. Це реальна загроза громадській безпеці, що сприяє збільшенню злочинності, поширенню небезпечних хвороб, створюючи підпільний ринок праці [41].

На даний момент близько третини світового міграційного потоку поза контролем. Причиною цього є суперечності між постійно зростаючою кількістю мігрантів, природним приростом мобільності населення, глобалізацією світу та жорсткістю імміграційних режимів у найбільш привабливих для мігрантів країнах перебування.

Незаконна міграція відбувалася і поширювалася у великих масштабах саме там, де були введені обмеження та заборони щодо законних форм міграції. Найяскравішим прикладом цього є США, де перші закони, що обмежували міграцію, були прийняті в 1920-х роках, що призвело до появи нелегальної міграції. Служба прикордонного контролю, заснована в 1934 році, мала на меті зупинити нелегальну міграцію з Канади та Мексики. Однак, масовий потік нелегальної міграції охопив США у другій половині 1960-х років, коли під тиском американських профспілок була скасована двостороння угода між США та Мексикою про залучення мексиканської робочої сили. Протягом двох десятиліть за цією угодою мексиканські робітники легально приїжджали працювати в сільськогосподарський сектор на півдні США. Обидві країни були зацікавлені в міграції. Оскільки Мексика забезпечувала дешевою робочою силою американських фермерів, сотні тисяч мексиканців у

Сполучених Штатах були відносно перенаселеними (рівень безробіття в Мексиці досягав від 20 до 40% у 1960-х роках). У Мексиці життя та добробут людей (а також членів їх сімей) залежали від можливостей працевлаштування в сусідній країні. Коли угода не була продовжена в 1965 році, мексиканці більше не могли змінювати свої плани і все ще незаконно в'їжджали в країну. Про масштаби нелегальної міграції з Мексики до Сполучених Штатів свідчать дані Служби імміграції та натуралізації США, головного федерального відомства, відповідального за координацію та реалізацію імміграційної політики: коли в США в 1960 році в'їхало близько 25 000 мексиканських нелегалів, то в 1975 році їх кількість зростає до 680 000 осіб. Про зростання темпів нелегальної міграції мексиканцями свідчить статистика їх арештів та депортацій: понад 2,3 млн. мексиканців було депортовано із США в 1970-1974 роках, проти 150 000 у 1960-1964 роках. Всього з 1925 по 1995 рік у США було затримано понад 30 мільйонів мігрантів за порушення імміграційного законодавства. Сьогодні у США понад 5 мільйонів нелегальних мігрантів. Крім того, незважаючи на досить жорсткий прикордонний контроль, жорсткі заходи проти наймання роботодавцями нелегальних робітників, кампанії з легалізації нелегальних мігрантів тощо, ця кількість залишається стабільною [46].

Слід зазначити, що досвід західноєвропейських країн свідчить про те, що запровадження обмежувальних заходів щодо легальної міграції призводить до підвищення рівня нелегальної міграції. Коли після кризи 1973 року майже всі західноєвропейські країни, які раніше проводили політику «відкритих дверей» щодо іноземних робітників, намагалися заборонити в'їзд мігрантів до своїх країн, стало зрозуміло, що потік міграції зупинити не можна. Різними засобами (шукачі притулку, «економічні біженці», в'їзд із туристичною візою або незаконний перетин кордону) мігранти з Азії, Африки, Східної Європи в 1990-х роках потрапляють до промислово розвинутих країн Європейського Союзу, де вони очікують працевлаштуватися в неформальній економіці. Навіть південно-європейські країни, які донедавна забезпечували

європейський континент робочою силою, наприкінці 1990-х стали центрами для нелегальних мігрантів. У Португалії та Греції проживають сотні тисяч нелегалів, а в Італії та Іспанії – понад 1,5 мільйона нелегальних мігрантів. У Франції та Німеччині кількість нелегальних мігрантів перевищує 4 мільйони [48].

Традиційними країнами імміграції є США, Канада, Австралія та Нова Зеландія. Наприклад, США та Канаді, маючи лише 5% світового населення, вдалося залучити 20% світових мігрантів, і на початок 1990-х років вони становили близько половини світових міграційних потоків [36].

У боротьбі з нелегальною міграцією на Кубі важливу роль відіграє берегова охорона, яка майже щотижня повертає людей з острова Свободи. У той же час їхні обов'язки щодо виселення кубинців поширюються на всі факти їх затримання на воді, а у випадках, коли нелегальний мігрант дістався узбережжя, рішення про його депортацію приймається судом [42].

Канада, як і США, характеризується великою кількістю іммігрантів. До позитивних якостей, що характеризують міграційну політику Канади, належать: географічна ізоляція, гнучка державна політика, розроблена законодавча база та досконалі процедури міграції. Міграційні закони та керівні принципи Канади в останні роки спрямовані насамперед на залучення якомога більшої кількості висококваліфікованих робітників та категорій мігрантів, здатних та бажаючих зробити свій внесок в економіку країни. Деякі проблеми, пов'язані з нелегальною трудовою міграцією вирішуються введенням тимчасової роботи [47].

Особливість європейської міграційної політики пов'язана з існуванням дуалістичних позицій, оскільки, з одного боку, має бути гарантована свобода пересування в межах Європейського Союзу та настрої громадян окремих держав-членів ЄС проти іммігрантів [43]. У цьому контексті необхідно розробити загальні підходи та певні типи стандартів для ключових концепцій та норм міграційного законодавства. Ці стандарти передбачені в основних правилах, що визначають міграційну політику ЄС – Шенгенські угоди 1985 і

1990 років, Дублінська конвенція 1990 року та Амстердамська конвенція 1997 року [37].

Варто зазначити, що 26 серпня 2011 року президент Польщі Броніслав Коморовський підписав закон, який дозволяє легалізувати статус нелегальних мігрантів з 2012 року. Згідно із законом, люди, які проживають у Польщі, можуть легалізуватися принаймні, коли країна приєднається до Шенгенської зони 20 грудня 2007 року [49]. Міністерство внутрішніх справ Польщі, яке розробляло закон, заявляє, що нелегали отримують на цей час дозвіл на проживання у Польщі на два роки та можливість працювати без офіційного дозволу. За даними МВС Польщі, в країні перебуває близько 50 000 нелегалів. Близько 100 000 іноземців мають право легально проживати в Польщі, третина з яких – громадяни України [44].

Слід зазначити, що на відміну від Польщі, Італія запровадила значно жорсткіші закони щодо прийому іноземців через зростаючі антимиграційні настрої. А Данія, яка до них завжди толерантна, нещодавно прийняла один із найсуворіших законів про імміграцію в Європі. Зокрема, було зменшено пільги для біженців та обмежено їх право на шлюб з громадянами Данії, а також в'їзд іммігрантів за віком (не старше 60 років).

Легальна міграція відбувається відповідно до єдиного графіка курсів, який був прийнятий на саміті держав-членів ЄС у 2002 році в Севільї. Це спроба інтегрувати ці інструменти в єдину зовнішню політику та політику безпеки ЄС у відносинах з третіми країнами. Існує ймовірність, що ЄС заохочує треті країни ретельно продумати свої майбутні відносини з ним у випадку, якщо вони відмовляться співпрацювати в галузі міграції. Документ не передбачає жорстких санкцій проти нелегальних мігрантів та забезпечує достатньо збалансований засіб протидії. Одночасно з активізацією боротьби з організованою злочинністю, європейські голови держав та урядів вирішили проводити єдину політику щодо інтеграції законних іммігрантів, біженців та перегляду процедур надання притулку [50].

Гармонізація міграційної політики, яку проводить Європейський Союз, повинна відбуватися без негативних наслідків для східноєвропейських країн. Отже, час розробити стратегію справедливого розподілу тягаря для країн, які залишаються поза межами ЄС на довгі роки. Поки існують розбіжності, буде нелегальна міграція. Метою міжнародного співтовариства є пошук шляхів контролю та управління цим процесом, а також шляхів вирішення проблеми гуманно та скоординовано. Це можливо лише за умови широкої співпраці на всіх рівнях – країнах, регіонах, Європейському Союзу та Східній Європі. Тут допомагає обмін інформацією про країни походження та третю безпечну країну; також потрібні статистичні дані та їх ретельний аналіз [38].

Підсумовуючи, можна зробити висновок, що, по-перше, лише економічно стабільні та фінансово незалежні держави можуть використовувати переваги нелегальної міграції (формування ринку праці, гарантування прав діаспори, вирішення демографічних проблем тощо) на благо національного розвитку.

По-друге, сучасна політика та законодавство в промислово розвинених країнах характеризуються високим ступенем динамізму, на який впливають економічні, політичні та соціальні умови.

По-третє, неконтрольована міграція має значний вплив на соціальне та економічне життя Європейського Союзу в більшості країн, навіть у контексті створення спільного європейського простору, що вимагає посилення та диференціації власного національного міграційного законодавства.

По-четверте, нелегальна міграція спричиняє низку організаційних проблем у більшості країн, головним чином пов'язаних із створенням національних та міжнародних систем боротьби з цим явищем [52].

РОЗДІЛ 3.

ПРАВОВІ ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

3.1. Генеза становлення та розвитку національного законодавства, що регулює питання трудової міграції до ЄС

Після проголошення Україною незалежності одним із головних наслідків демократизації суспільного життя стало зняття обмежень на перетин національних кордонів та забезпечення вільного руху громадян. У результаті лібералізації візового режиму і кордонів міграційні потоки через українську територію різко зросли: з одного боку, все більше і більше українських громадян почали виїжджати за межі України з різними цілями, а приплив іноземців збільшився. Здебільшого ці процеси відбувались стихійно, оскільки бракувало належних умов законодавчої бази та належного досвіду у сфері контролю міграційних процесів на державному рівні [20].

Характерною тенденцією з середини 90-х років минулого століття стало збільшення кількості українських громадян, які виїжджали за кордон з економічних та професійних причин. Проблема трудової міграції для України почала загрозливо розвиватися внаслідок різкого погіршення соціально-економічної ситуації в країні в 1994-1999 роках. Ситуацію погіршував той факт, що більшість українських громадян перебували за кордоном як нелегальні мігранти, що є найбільш дискримінованою та вразливою категорією іноземців. Основною проблемою, яка досі активно пов'язана з міграційною політикою, можна вважати інтенсивний відтік громадян України за кордон. Перевищення кількості людей, які залишають іммігрантів у пошуках роботи, пов'язано, в першу чергу, з незадовільним станом вітчизняної економіки та, відповідно, ситуацією соціальної сфери [32].

Міграція українських громадян за кордон для працевлаштування вимагає вироблення збалансованої конструктивної міграційної політики, яка

повинна лягти в основу державного регулювання експорту власної робочої сили за кордон. Це необхідно через ситуацію на внутрішньому ринку праці та зацікавленість країн-реципієнтів у суворому підході українського уряду до державного контролю за трудовою міграцією. Недосконалість нашого міграційного законодавства, в першу чергу, негативно впливає на світовий рейтинг України та призводить до невдоволення країн, які змушені боротися проти самих порушників трудового законодавства України.

Інтеграція України в світ та в європейську економіку, до якої входить також міжнародний ринок праці, включає розробку ефективної державної політики щодо регулювання міграційних процесів загалом та міграційних рухів робочої сили зокрема. Досконала міграційна політика України повинна стати важливим фактором побудови тісних зовнішньоторговельних відносин. Її слід розробляти з урахуванням соціально-економічної стратегії української економіки, що базується на економічній та демографічній ситуації в країні, використовувати важелі фінансової, банківської, митної, податкової та інвестиційної політики для ефективного регулювання експорту робочої сили [36].

Міграційна політика України повинна базуватися на: створенні національної правової бази в галузі трудової міграції; підписанні двосторонніх та багатосторонніх угод, що регулюють міжбюджетні робочі рухи; забезпеченні стабільності переказів іноземної валюти трудящими-мігрантами та їх ефективне використання; сприянні полегшенню національного ринку праці шляхом усунення перешкод для еміграції категорій працівників, які не користуються попитом у країні; обмеженні відтоку професіоналів з економічних секторів, в яких затребувана робоча сила; поліпшенні ситуації на внутрішньому ринку праці шляхом набору емігрантів, які здобули професійні знання та досвід за кордоном; регулюванні відтоку на небажаних рівнях працівниками з обмеженими знаннями [22].

Як показує світовий досвід, ставлення держави до трудової міграції може бути пасивним та активним. У першому випадку держава не створює

бар'єрів для виїзду та пасивної підтримки для тих, хто бажає виїхати, і пропонує потенційним мігрантам організаційні та юридичні можливості для реалізації своїх міграційних намірів. У другому випадку це активний вплив на характер і спрямованість потоків міграції робочої сили шляхом безпосередньої участі в їх формуванні: навчання за спеціальностями «експорту» та організація закордонних поїздок на тимчасову роботу, сприяння створенню робочих місць для іноземних компаній в Україні та інше. Тому окремі сфери регулювання експорту робочої сили залежать від обраної міграційної стратегії держави, її активної або пасивної позиції при міграції громадян за кордон для працевлаштування.

Створення можливостей для працевлаштування громадян України за кордоном вимагає розробки законодавчої та нормативної бази для регулювання трудової міграції. Правове регулювання повинно здійснюватися виключно через закони та інші нормативно-правові акти, що розробляють та конкретизують конституційні норми та створюють правовий механізм реалізації Конституції України в цій галузі [30].

Конституція України створює основу для регулювання зовнішніх міграційних процесів, відкриває широке правове поле для трудових мігрантів та служить основою для розширення та вдосконалення міграційного законодавства. Конституційні положення про міграцію є демократичними та відповідають рекомендаціям ООН, Ради Європи, МОМ, МОП, УВКБ ООН, Організації з безпеки та співробітництва в Європі та інших міжнародних організацій у галузі міграції. Вперше в Україні на конституційному рівні сформульовано багато положень про свободу пересування. У статті 33 Конституції України, зокрема, зазначено: «кожному, хто легально проживає на території України, гарантується свобода пересування, вибір місця проживання та право виїзду з території України, за винятком обмежень, встановлених законом». У нашій державі фундаментальні проблеми, пов'язані з різними аспектами міграційних процесів, відносинами між державою та

зовнішніми мігрантами, вирішуються не на рівні відомчих інструкцій, а на рівні закону.

Слід зазначити, що за останні роки Верховна Рада України прийняла низку нормативно-правових актів, які заклали основи створення правової бази для зовнішньої трудової міграції. Найважливішими з них є: Закони України «Про громадянство»; «Про порядок виїзду з України та в'їзду в Україну для громадян України»; «Про зайнятість» [36]. Із прийняттям українського Закону «Про свободу пересування та вибір місця проживання» у 2003 році, громадяни України отримали законодавчо встановлене право вибору місця проживання та роботи самостійно, без обмежень [37].

Трудова міграція в нашій країні юридично оформлена низкою законів, указів та міжурядових угод. Зокрема, Україна уклала угоди про зайнятість та соціальний захист громадян з Молдовою та Російською Федерацією у 1993 році, з Білоруссю та Вірменією у 1995 році, з В'єтнамом у 1996 році [42].

Крім того, вісім країн, включаючи Україну, Таджикистан, Казахстан, Молдову, Російську Федерацію, Узбекистан, Киргизстан та Вірменію, підписали і ратифікували загальну угоду про співпрацю в галузі трудової міграції та соціального захисту трудящих-мігрантів. Ці угоди певною мірою регулюють обсяги трудової міграції та захищають робітників-мігрантів від незаконних дій з боку роботодавців, професійних ризиків та небезпечних умов праці, а також пропонують певні соціальні гарантії. Оскільки такі угоди вважаються прямими міжнародними угодами держав-членів, вони є важливою частиною національного законодавства цих держав [50].

Статистичні дані свідчать про те, що в Україні спостерігається тенденція збільшення стихійної нерегульованої трудової міграції до внутрішніх та іноземних країн. Основною причиною цього є відсутність власної міграційної концепції та відповідно розробленого правового поля. Україна ще не ратифікувала деякі конвенції Міжнародної організації праці про трудову міграцію, що не дозволяє нашій державі виконувати законодавчі норми як рівноправний суб'єкт у зоні міграції.

Наявність прогалин у національному законодавстві, що регулює процеси трудової міграції, виправдовує переселення робітників-мігрантів до країн з вищим рівнем економічного, політичного та законодавчого розвитку.

Позитивним аспектом регулювання трудової міграції в Україні стала перевірка Верховною Радою в Україні ряду законів, які Україна повинна була прийняти відповідно до угод з Європейським Союзом. Зокрема, одним із цих законів був Закон України «Про міграцію зовнішніх працівників» [49]. Цей законодавчий акт встановив правові та організаційні засади державного регулювання зовнішньої трудової міграції та соціального захисту громадян України, які тимчасово працюють за кордоном (трудовах мігрантів) та членів їх сімей [53].

Підводячи підсумок, можна сказати, що Україна лише починає формувати своє міграційне законодавство та відповідну правову політику. На цьому етапі важливо проаналізувати та врахувати відповідний міжнародний досвід. Людство в процесі еволюції суспільства розробило основні правові принципи та засоби регулювання міграційних процесів. Важливою складовою української міграційної політики має стати міжнародне співробітництво, яке враховує світові тенденції при регулюванні міграційних процесів.

Подальший розвиток міграційного законодавства в Україні вимагає не лише прискореної роботи з доопрацювання та прийняття необхідних правових положень, а й подальшої відповідної систематизації. Систематичне регулювання законодавства сприятиме структурному регулюванню відповідних інститутів та норм міграційного законодавства. Сучасна (і в найближчому майбутньому) нагальна потреба в регулюванні однорідних соціальних відносин у сфері міграції є необхідною передумовою подальшого відокремлення та розвитку міграційного права як самостійної галузі національного законодавства України [55].

3.2. Двосторонні домовленості між Україною та державами-членами ЄС про взаємне працевлаштування працівників

Держава прагне всебічного розвитку співпраці у сфері праці та соціального захисту громадян України з іншими країнами.

Наприклад, у рамках Канадської програми співробітництва з питань праці, затвердженої 24 жовтня 1994 року, було прийнято Меморандум про співпрацю між Департаментом праці та соціальної політики України і Департаментом розвитку людських ресурсів Канади у галузі праці та соціального захисту. 30 липня 1998 року в ньому були названі сфери та форми співпраці у працевлаштуванні громадян договірних держав [51].

Україна уклала угоди про зайнятість та соціальний захист громадян з Молдовою в 1993 році, з Росією в 1993 році, з Білоруссю в 1995 році, з Вірменією в 1995 році, з Латвією в 1995 році, з Польщею в 1994 році. Ці угоди поширюються на осіб (далі: службовців) та членів їх сімей, які є громадянами або постійно проживають на території однієї з договірних держав і працюють на умовах найму в компаніях, організаціях та установах іншої держави [58].

Виконанню цих угод сприяють центральні органи з питань праці договірних держав. Зокрема, вони обмінюються інформацією про національне законодавство та інші нормативні акти у галузі праці, зайнятості, еміграції та імміграції, включаючи умови життя робітників, стан національних ринків праці та мінливі ситуації на них [55].

Міжнародні угоди про зайнятість та соціальний захист громадян передбачають колізійні норми, особливо стосовно законодавства країни, в якій працює. Таким чином, це законодавство регулює: виконання трудового договору (контракту); вік, з якого дозволено працевлаштування; обсяг прав та обов'язків сторін за договором (контрактом); в'їзд працівників та членів їх сімей на територію держави роботи, проживання та виїзду з неї; соціальне, у тому числі пенсійне, забезпечення.

Як зазначалося раніше, трудовий договір (контракт) – це акт, згідно з яким особа може брати участь у наймі на території іншої договірної держави. Оплата робочих документів за наявності міжнародних договорів здійснюється через уповноважені банки в Україні [50]. Трудовий договір не може бути переданий від одного роботодавця іншому. Положення цієї багатосторонньої угоди залишаються чинними щодо трудових договорів (контрактів), укладених працівниками з роботодавцем, до закінчення строку, на який вони були укладені, навіть якщо ця угода припиняється [62].

Громадяни України, які мають постійне місце проживання на території іноземної держави, можуть працевлаштовуватися там на основі законодавства цієї держави. Це визначатиме їхній статус зайнятості. Під час тимчасового перебування за кордоном громадяни України мають право прийняти на роботу, якщо це не суперечить чинному законодавству України та країни перебування.

Вітчизняні громадяни можуть працювати за кордоном, коли: відправлені в іншу країну для виконання певної роботи; уклали трудовий договір з конкретним роботодавцем з метою виконання узгодженої роботи протягом певного періоду часу.

Громадяни України перебувають у відрядженнях, працюють в посольствах, консульствах та представництвах. Під час виконання своїх обов'язків на них поширюється законодавство України. Водночас певні теми, такі як дозвілля, можуть регулюватися іноземним законодавством. Громадяни України на підставі укладеного з ними контракту можуть працювати у спільних підприємствах, компаніях різних форм власності, відповідно до законодавства держави, передбаченого договором [35].

Законодавство України поширюється на фахівців, які працюють за кордоном, на підставі угод між організаціями різних держав, які у свою чергу укладаються на виконання міждержавних угод про економічне, науково-технічне та інше співробітництво. У той же час працівники залишаються працевлаштованими в організації, яка направила їх за кордон.

Оскільки Україна є правонаступницею СРСР за своїм законодавством, певні нормативні акти, що регулюють роботу українських громадян, не втратили чинність до сьогодні. Наприклад, на тих громадян, які працюють за контрактами на Шпіцбергені (Норвегія), надаються виплати та пільги (право на поновлення трудового договору тощо), які діяли на момент укладення контракту та рішення Ради Міністри СРСР 30 березня 1981 року [64].

У питаннях зайнятості, реалізації своїх трудових та соціальних прав, соціального забезпечення громадяни України, роботодавці з-за кордону та інші компетентні установи, крім перелічених двосторонніх та багатосторонніх угод, повинні орієнтуватися на наступні правила:

- Угода від 13 березня 1992 року про забезпечення прав громадян держав-членів Співдружності Незалежних Держав у сфері забезпечення старості;
- Угода між Урядом України та Урядом Азербайджанської Республіки про співпрацю у галузі пенсійного забезпечення від 28 липня 1995 року (Ратифікована Законом України від 7 травня 1996 року);
- однойменна угода між урядами України та Республікою Грузія від 9 січня 1995 року (Ратифікована Законом України від 22 листопада 1995 року);
- Тимчасова угода між Урядом України та Урядом Російської Федерації про гарантування прав громадян, що працюють на Крайній Півночі та асимільованих пенсіями районах на Крайній Півночі від 15 січня 1993 року та ін [65].

Враховуючи необхідність вирішення питань соціального захисту, пов'язаних з травмами, з виконанням зобов'язань, пов'язаних із «іноземним елементом», Україна є учасницею Угоди про взаємне визнання компенсаційних вимог за травми, професійні захворювання чи інші травми здоров'я, пов'язані із дотриманням вимог своїх зобов'язань у 1994 році (далі: Багатостороння угода про визнання вимог про компенсацію). Окрім України, цю угоду підписали Республіки Вірменія, Білорусь, Грузія, Казахстан,

Молдова, Таджикистан, Узбекистан, Азербайджанська Республіка та Киргизька Республіка, Російська Федерація та Туркменістан.

У цих штатах існує система колізійних норм, що застосовуються до компаній, установ та організацій, незалежно від їх власності.

Відшкодування шкоди ґрунтується на законодавстві, яке застосовується до працівника на момент отримання травми, професійного захворювання або смерті. Не має значення, чи потерпілий переїде на територію іншої держави, що підписала Конвенцію, чи виявить професійне захворювання на території іншої держави, яка підписала угоду. Роботодавець, який відповідає за шкоду, відшкодовує відповідно до свого національного законодавства [56].

3.3. Перспективи поліпшення правового статусу українських трудових мігрантів та стану дотримання їхніх прав і свобод в ЄС

Права та свободи громадян/осіб, включаючи трудящих-мігрантів, є головною соціально-практичною та науковою проблемою, яка вимагає постійної уваги як у науці, так і на практиці. Труднощі з реалізацією ідеї прав і свобод людини і громадянина в країні мають багато причин. Це зміни в соціальній структурі суспільства, зміни в політичній і економічній системах та недостатній рівень морального, правового виховання населення тощо [54].

Питання залишається актуальним донині: хто, для кого і якими засобами гарантує захист прав, свобод та законних інтересів трудящих-мігрантів. Сучасні правові держави потребують надійного механізму реалізації невід'ємних переваг життя, закріплених у їх конституціях. Такий механізм повинен забезпечувати як законодавчі гарантії прав трудящих-мігрантів, так і їх ефективне здійснення за допомогою відповідних державних установ та організацій. Важливою ланкою (елементом) у захисті прав і свобод трудящих-мігрантів є створення умов для реалізації цих прав і свобод [57].

Розуміння відносин між трудящими-мігрантами та державою як правових відносин не означає повного регулювання. Для працівника-мігранта

змістом цих правовідносин є захист його прав (за необхідності), а для держави обов'язок надати цей захист. У той же час працівники-мігранти та держава «з'ясовують» взаємозв'язок з обов'язками, і держава вимагає (а іноді змушує), в ім'я правопорядку та в правових формах, виконувати обов'язки. Однак поза межами своїх обов'язків та в рамках прав, що охороняються державою, працівник-мігрант залишається відносно вільним [40].

Ряд угод, укладених в рамках спеціалізованого агентства ООН – Міжнародної організації праці (МОП), стосується міжнародно-правового регулювання правового статусу трудящих-мігрантів. Одним із його завдань є захист інтересів працівників, які працюють за кордоном [29]. Наприклад, правовий статус працівників-мігрантів та членів їх сімей можна визначити як сукупність прав та обов'язків працівників-мігрантів, що регулюються національним законодавством країн-донорів та реципієнтів, а також міжнародним правом. Натомість їх права та обов'язки є частиною правового статусу трудящих-мігрантів.

Коли ми говоримо про міжнародно-правові договори, що визначають статус трудящих-мігрантів, перше, про що ми говоримо, це Конвенція МОП та Міжнародна конвенція про захист прав усіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей 1990 року [45]. Конвенції МОП передбачають, що держави, які їх ратифікували, зобов'язані поважати основні права людини трудящих-мігрантів та пропонувати їм умови, не менш сприятливі, ніж їх, без дискримінації за національністю, расою, релігією чи статтю.

Загалом можна зробити висновок, що актуальність поваги основних прав і свобод мігрантів є безперечною, оскільки мігранти, як правило, є найбільш вразливими в юридичному відношенні. Слід визнати, що, незважаючи на існування міжнародно-правових документів та механізмів як на універсальному, так і на регіональному рівні, призначених для забезпечення поваги основних прав і свобод людини, кожна держава має свій підхід до захисту цих прав. Особливості захисту прав людини, характерні для суспільства, є важливою частиною його ідентичності та політичної культури.

На думку Дж. Вайлера, права людини є не лише «джерелом» міжнародної «асиміляції», а й «показником» міжнародної «відмінності». У той же час існування спільних міжнародно-правових норм є безперечно цінним і необхідним, особливо коли мова йде про правове регулювання процесів, які охоплюють практично всі регіони світу. Міжнародна міграція робочої сили є одним із цих процесів [59].

Наша держава бере активну участь у міграційних процесах у рамках світової економіки і, що не менш важливо, відіграє роль у формуванні міжнародного ринку праці. За останні роки мотиви міграції нашого населення, склад мігрантів та ступінь переміщення населення змінюються від країни до країни.

На думку Уповноваженого з прав людини, найпоширенішим порушенням прав цієї категорії мігрантів є відмова роботодавців наймати громадян України з дозволами на постійне проживання, що автоматично дає їм право на безперешкодне та постійне працевлаштування [22].

Сфера прав осіб, які тимчасово перебувають в інших країнах і тимчасово працюють, зокрема, доступ до соціальної допомоги та медичної допомоги, як правило, нижча за права громадян країни перебування, але це не заважає їх реалізації.

У разі порушення трудових чи інших прав зацікавлена особа може використовувати весь арсенал правових механізмів їх захисту, включаючи судову владу.

За кордоном громадяни України хочуть знати, яке законодавство в їхній країні регулює їхній статус зайнятості та соціальний захист. Цю проблему неможливо вирішити чітко, оскільки проблема праці та соціального захисту регулюється по-різному залежно від того, постійно чи тимчасово перебуває особа за кордоном. Працюючи за кордоном, громадяни України в першу чергу повинні орієнтуватися на норми міжнародно-правових актів [23].

На жаль, сьогодні громадяни України, які їдуть працювати за кордон, не завжди звертають увагу на міжнародне право. Це можна пояснити тим, що

багато європейських країн встановлюють квоти для іноземних робітників і приймають лише робітників з розвинених країн. Тому українським працівникам практично неможливо знайти легальну роботу за кордоном у промислово розвиненій країні. Через це громадяни України усіма способами намагаються потрапити до таких країн. Як результат, наші співвітчизники виконують роботу без дозволу на роботу та отримують відповідну зарплату. Звідси і проблеми, пов'язані з лікуванням таких працівників.

Водночас аналіз звернень до Омбудсмана з прав людини показує, що в деяких країнах існують проблеми з цією категорією трудових мігрантів з України.

В основному це молоді жінки, які їздять до Туреччини та Японії, щоб працювати в індустрії розваг, включаючи нічні клуби, ресторани тощо. Незважаючи на те, що вони легально розташовані і працюють у цих країнах, вони часто зазнають дискримінації, а їх права жорстоко порушуються роботодавцями через специфіку професій, якими вони повинні займатися. Найпоширенішими порушеннями є: примус до проституції, ігнорування положень договору про умови праці, адекватна та своєчасна винагорода за працю тощо.

Громадяни України, які тимчасово легально працюють у таких країнах, як Греція, Португалія, Італія, Іспанія, Чехія та Російська Федерація, часто стикаються з проблемами. Завдяки прийняттю відповідного національного законодавства, зокрема, в Греції та Португалії, більшість громадян України, які проживали в цих країнах без законних причин, змогли легалізувати своє перебування там та належним чином оформити договори з роботодавцями. Це суттєво розширило можливості надання їм правового захисту, якщо це необхідно, включаючи дипломатичні представництва України за кордоном, а також правову допомогу [34].

З огляду на це, ми вважаємо, що процес укладання двосторонніх угод про зайнятість та соціальний захист необхідний для активізації, особливо з країнами з найбільшою кількістю українських трудових мігрантів. Крім того,

необхідно постійно контролювати виконання існуючих двосторонніх та багатосторонніх угод з метою їх ефективності та вдосконалення механізмів їх реалізації в інтересах громадян України.

Ще одним надзвичайно важливим аспектом поліпшення правового статусу українських трудових мігрантів та захисту їх прав і свобод є запобігання тіншовому посередництву при трудовій міграції, що виражається в діях фізичних та юридичних осіб, спрямованих на незаконне вербування.

Така діяльність є основною ланкою в ширшій системі тіншової монопольної діяльності в галузі трудової міграції. Така система працює таємно, має покровителів на різних рівнях і є реальним опором вдосконаленню міграційної політики держави.

Інтерес до діяльності посередництва для певних груп людей обумовлений: тіншовою економікою, де люди зацікавлені у дешевій, переважно нелегальній іноземній робочій силі; послугами, які дозволяють отримувати швидкий і тривалий дохід, що легко можна приховати від податків; створенням умов для уникнення відповідальності за шкоду, заподіяну мігрантам неякісними послугами тощо [46].

Ступінь та різноманітність посередницької діяльності суб'єктів у мегаполісах та економічно привабливих регіонах значно відрізняються від стану у невеликих провінційних районах. Тим не менше, існує багато тенденцій розвитку такої форми роботи [28].

Тому питання правового регулювання та легалізації посередницької діяльності має велике значення для працевлаштування українських трудових мігрантів та іноземців в Україні. У зв'язку з цим важливим було прийняття постанови Кабінету Міністрів України «Після затвердження умов погодження господарської діяльності у службах зайнятості за кордоном» від 16 грудня 2015 року № 1060. Ці умови ліцензії містять повний перелік документів, що супроводжують заяву про видачу ліцензії на провадження підприємницької діяльності за кордоном, а також повний перелік вимог, які повинні виконуватися при здійсненні такої діяльності.

Однак існує нагальна потреба у створенні ефективного механізму моніторингу діяльності компаній, що надають послуги з працевлаштування за кордоном [26].

ВИСНОВКИ

Підсумовуючи, необхідно зазначити, що в існуючих дослідженнях недостатньо всебічно проаналізовані концептуальні та методологічні засади регулювання трудової міграції в ЄС, які є суттєвими для вирішення низки проблем у цій галузі.

У результаті ми сформулювали ряд висновків, пропозицій та рекомендацій.

1. Аналіз сучасного стану та тенденцій правового регулювання міграційних процесів показує, що в останні кілька десятиліть відбулася системна трансформація правового регулювання міграційних процесів, головним явищем і головним вектором яких є глобалізація. Процес глобалізації йде паралельно з безпрецедентним зростанням торгівлі, руху капіталів та включенням економік в єдиний репродуктивний процес. Поглиблення міжнародного економічного обігу проявляється у зростаючій мережі та взаємозалежності національних економік. Ефективний розвиток економічних комплексів можливий лише за умови використання переваг глобального поділу праці, формування міжнародного ринку працевлаштування та вільного пересування робітників з однієї країни в іншу.

З цієї причини складність сучасних міграційних процесів в умовах глобального розвитку вимагає розробки нових концептуальних підходів до дослідження трудової міграції, які надалі розвивають міграційну політику, усувають негативні наслідки та розкривають потенціал розвитку трудової міграції.

Для сучасної України питання впливу трудової міграції на розвиток економіки держави залишається актуальним протягом тривалого часу, оскільки міжнародно-правове регулювання трудової міграції, яке в період економічних змін має свої особливості, є важливою частиною соціальної політики. Натомість сучасні процеси економічних перетворень, що супроводжуються дуже складною фінансовою ситуацією, спричиненою

багатьма факторами, вимагають оцінки ролі трудової міграції у формуванні економіки держави, її впливу на соціальний розвиток, аналізу сучасного стану управління та правового регулювання трудової міграції, що дало б змогу розробити рекомендації щодо проектування міграційної політики, яке б сприяло максимальному поєднанню трудової міграції з цілями економічного розвитку України.

2. Трудова міграція – це процес переселення громадян однієї держави на територію іншої держави з метою працевлаштування, проживання і реалізації трудових прав та інтересів. Таке розуміння трудової міграції дозволяє нам виявити актуальні проблеми міжнародних відносин та науково пояснити їх вплив на пересування людей, а також визначити можливі наслідки цього процесу для кожної держави. Аналіз трудової міграції необхідний для визначення її складових та меж міграційного процесу. Існує три основні типи громадського руху: незворотний, сезонний та маятниковий. Вони важливі, оскільки пов'язані з розвитком продуктивних сил суспільства і належать до особистих та матеріальних факторів виробництва. Крім того, вони сприяють: просторовому поєднанню елементів роботи. Трудова міграція – це динамічний процес навмисного тимчасового переселення населення з однієї держави в іншу з метою отримання певного доходу та повернення на батьківщину. Найважливішими ознаками трудової міграції є: цілеспрямованість, чесність, добровільність, оборотність.

3. Як показує практичне дослідження, основними причинами трудової міграції є наступні: безробіття в країнах походження трудових мігрантів – через перенаселення чи поганий соціально-економічний розвиток у цих країнах; низький дохід трудових мігрантів у своїй країні, що змушує їх шукати роботу в інших державах; глобалізація – розширення та поглиблення економічних та культурних відносин між країнами.

Соціально-економічною основою трудової міграції є певний дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили на внутрішньому та зовнішньому ринках праці. У нинішніх умовах ринок працевлаштування визначає мотиви

та спрямованість значної частини міграційних потоків у межах України та за її межі. На жаль, слід зазначити, що цей процес відбувається без належного державного контролю та регулювання або з недостатньою участю.

4. Основними рисами трудової міграції порівняно з внутрішньою є: відповідний державний кордон і його перетин, а також факт транскордонного руху (як у країні виїзду, так і в країні в'їзду) для подальшого перебування в країні прибуття, особливо за умови працевлаштування, навчання та стажування.

Отже, вищесказане дозволяє сформулювати концепцію трудової міграції, тобто процес переселення громадян однієї держави в іншу для працевлаштування та проживання, а також реалізацію трудових прав та інтересів у здійсненні господарської діяльності протягом трудового контракту.

5. Аналіз методологічних підходів до вивчення міжнародно-правового регулювання трудової міграції в умовах трансформації української економіки шляхом ретельного наукового аналізу та систематизації відповідної термінологічної і нормативної бази показує, що використання теоретичної концепції міжнародного міграційного права є здійсненим на основі (зовнішньої) міграції та її тем відповідно до типів та форм; визначення та пояснення правового статусу питань зовнішньої міграції, зокрема, розкриття концепцій прав та обов'язків працівників-мігрантів щодо кожної з категорій; порівняльний аналіз та систематизація міжнародно-правових норм та джерел, що мають значення для регулювання міжнародної трудової міграції; визначення змісту принципів, що лежать в основі міжнародного законодавства, що регулює різні види зовнішньої трудової міграції.

6. Для створення ефективної системи міжнародно-правового регулювання трудової міграції необхідно враховувати основні принципи, розроблені міжнародним співтовариством. Аналізуючи основні принципи регулювання зовнішньої трудової міграції, нам слід спочатку розглянути принципи, пов'язані з регулюванням зовнішньої трудової міграції. Перш за все, це принципи: недискримінація трудящих-мігрантів та рівне ставлення;

однакові можливості та лікування; сприяння воз'єднанню сімей трудящих-мігрантів.

7. Як показує практика, регулювання міжнародної трудової міграції в умовах пандемії COVID-2019 наразі є недостатнім. По-перше, необхідно забезпечити ратифікацію Міжнародної конвенції про захист прав всіх трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей більшою кількістю країн, щоб забезпечити рівність у галузі охорони здоров'я. Важливо аби здоров'я трудових мігрантів не ігнорувалося в ході наступних епідемій і стихійних лих. По-друге, ще чимало нюансів, зумовлених COVID-2019, не враховано у положеннях нині чинних міжнародних нормативно-правових актів. Зокрема, усім мігрантам повинен бути наданий доступ до програм соціального забезпечення, пов'язаних із пандемією COVID-2019.

8. Основною проблемою, яка все ще активно пов'язана з міграційною політикою, можна вважати інтенсивний відтік громадян України за кордон. Перевищення кількості людей, які виїжджають у пошуках роботи, що, в першу чергу, пов'язане з незадовільним станом вітчизняної економіки, а отже, і соціальної сфери. Міграція українських громадян за кордон для працевлаштування вимагає вироблення збалансованої конструктивної міграційної політики, яка повинна лягти в основу державного регулювання експорту власної робочої сили за кордон. Це необхідно через ситуацію на внутрішньому ринку праці та зацікавленість країн-реципієнтів у суворому підході українського уряду до державного контролю за трудовою міграцією. Недосконалість нашого міграційного законодавства, в першу чергу, негативно впливає на світовий рейтинг України та призводить до невдоволення країн, які змушені боротися проти порушників трудового законодавства України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Афанасьєв К., Беницький О., Запорожець І. Адміністративно-правове регулювання міграційних процесів. 2009. 296 с.
2. Бурак С. Правовий статус працівників-мігрантів у Європейському Союзі. Випуск № 36. Частина 2. 2014. 114–124 с.
3. Бльок Н. Захист трудових прав українських мігрантів. № 813. 2015. 10-14 с.
4. Волоско Я. Адміністративно-правове регулювання трудової міграції в умовах трансформації економіки України. 2015. 181 с.
5. Всеукраїнська профспілка працівників-мігрантів в Україні та за її межами: проблеми імміграції в Україні та досвід інших країн в протидії нелегальній міграції. URL: <http://www.migrant.org.ua>
6. Генералова Ю. Вплив міграційних процесів на економічне зростання України. №4 (58). 2006. 181-185 с.
7. Гарантування виплат соціального забезпечення українським працівникам-мігрантам: Розробка політики та майбутні виклики. Ensuring social security benefits for Ukrainian migrant workers. Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. 2012. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_205318.pdf
8. Гарбар Т. Кому в Німеччині жити добре: в 2020 році імміграційний потік у Німеччину припинив зростання. Економічна газета. 2020. URL: <https://neg.by/novosti/otkrytj/komu-v-germanii-zhit-horosho>
9. Глущенко Г. Вплив міжнародної трудової міграції на розвиток світового та національного господарства. 2006. 130 с.
10. Глущенко Г. Грошові перекази мігрантів як чинник економічного розвитку. № 9. 2004. 181-207 с.
11. Дарморіс О. Поняття та основні принципи трудового права Європейського Союзу. Держава і право. № 45. 2009. 375-381 с.

12. Дарморіс О. Особливості джерел трудового права Європейського союзу. Актуальні проблеми права: теорія і практика. № 13. 2009. 346-356 с.
13. Дембіцька А. Основні етапи міжнародної міграції робочої сили. №4/1. 2013. 149–152 с.
14. Дуднік В. Міграційна криза в Європі: причини, масштаби, перспективи розвитку в 2021 році. Zgranportal. 2020. URL: <https://zgranportal.ru/spravochnaya/emigraciya/migranty-v-evrope.html>
15. Єлейко І., Українець Л. Тенденції трудової міграції населення України до Польщі на сучасному етапі. Проблеми системного підходу до економіки підприємств. 2020. № 3. 14–20 с.
16. Платонов А. Департамент у справах біженців та притулку: нелегальна міграція та її вплив на міжнародну і національну безпеку. URL: <http://www.dmsu.gov.ua/>
17. Дороніна О., Присяжнюк А. Причини та наслідки трудової міграції української молоді. 2015. 320 с.
18. Європейська конвенція «Про правовий статус трудящих-мігрантів» від 24 листопада 1977 року. URL: // www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi
19. Європейська соціальна хартія ETS N 163/Ратифіковано Верховною Радою України 01.02.2007; підписана м. Страсбург 03.05.1996. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/137-16>
20. Європейський Парламент ратифікував оновлену Угоду про спрощення оформлення віз між ЄС та Україною (19.04.2013). Представництво Європейського Союзу в Україні URL: http://eeas.europa.eu/delegations/ukraine/press_corner/all_news/news/2013/2013_04_19_1_uk.htm
21. Зовнішня трудова міграція населення України. Open Ukraine Благодійний фонд Арсенія Яценюка. URL: <http://openukraine.org/ua>
22. Ксендзук В. Діяльність Міжнародної організації міграції в контексті розвитку соціальної політики в Україні. URL: file:///C:/Users/User/Downloads/stvttp_2016_2_30.pdf

23. Конвенція Міжнародної організації праці «Про працівників-мігрантів» (переглянута 1949 року) №97 від 1 липня 1949 р. URL: // www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi

24. Конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей держав – учасниць Співдружності Незалежних Держав від 14 листопада 2008 року. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997_j82#Text (дата звернення: 11.08.2020)

25. Кодекс Законів про працю України (зі змінами). URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

26. Кодекс України про адміністративні правопорушення/Верховна Рада УРСР; Кодекс від 07.12.1984 № 8073-X. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10>

27. Конвенція про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення № 143. URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_163.

28. Концепція державної міграційної політики, схвалена Указом Президента України від 30 травня 2011 р. № 622/2011. Офіційний вісник України. № 42. 2011. Ст. 1714.

29. Конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей держав-учасниць Співдружності Незалежних Держав/Ратифіковано Верховною Радою України 21.12.2011; підписана м. Кишинів 14.11.2008. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/997_j82

30. Конвенція про працівників-мігрантів / Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 01.07.1949 № 97. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_159

31. Конвенція про статус біженців ООН; Конвенція, Міжнародний документ. Приєднання від 10.01.2002. URL: zakon.rada.gov.ua/go/995_011:

32. Конституція України. Верховна Рада України; Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Тлумачення від 15.05.2014. № 30. Ст. 141. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>

33. Кортукова Т. Особливості правового регулювання ЄС у сфері легальної міграції та інтеграції мігрантів. *Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools*. № 4. 2019. 79–86 с.
34. Костюченко Я. Правові засади асоціації у відносинах Європейського Союзу з третіми країнами й міжнародними організаціями та Україною. Київ. 2020. 36 с.
35. Костюченко Я. Угода про асоціацію з ЄС у національному правопорядку України. *Підприємство, господарство і право*. № 6. 2019. 354–359 с.
36. Лібанова Е. Зовнішні трудові міграції українців: масштаби, причини, наслідки. *Демографія та соціальна економіка*. 2018. 11-27 с. URL: <https://doi.org/10.15407/dse2018.02>
37. Майданік І. Проблеми регулювання та координації трудових міграційних процесів. *Демографія та соціальна економіка*. № 2. 2005. 86–92 с.
38. Малиновська О. Міграційна політика: глобальний контекст та українські реалії. 2018. 472 с.
39. Малиновська О. Зовнішня трудова міграція: можливі напрями державного регулювання. 2003. 338 с.
40. Міграційні процеси в Україні: сучасний стан і перспективи. 2007. 276 с.
41. Міжнародна конвенція ООН «Про захист прав усіх трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей» від 18 грудня 1990 р. URL: // www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi
42. Мельник К. В. До питання адаптації трудового законодавства до міжнародних норм. №1. 2011. 645–651 с.
43. Мельник В. Вплив міжнародної міграції робочої сили на економічний розвиток країн. *Бізнес-аналітика в управлінні зовнішньо-економічною діяльністю*. 2018. 115-119 с.
44. Огнев Т. Незаконна міграція: кримінально-правові та кримінологічні аспекти. 2017. 247 с.

45. Олефір В. Нелегальна міграція в Україні: шляхи протидії та подолання. № 23. 2005. 131 с.
46. Островерх А. Здійснення забезпечення міграційної політики у сфері праці. 2017. 54–57 с.
47. Політика України у сфері контролю над нелегальною міграцією. 2006. URL: http://www.icps.com.ua/files/articles/43/53/Migration_Policy_UKR.pdf
48. Полянська Я. Державне регулювання зовнішньої трудової міграції. 2006. 20 с.
49. Про схвалення Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.07.2017 р. № 482-р. Урядовий Кур'єр. №140. 2017. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/482-2017-%D1%80>
50. Пуригіна О., Сардак С. Міжнародна міграція. Академія. «Альма-матер». 2007. 224 – 225 с.
51. Римаренко Ю. Нелегальна міграція та торгівля жінками у міжнародно- правовому контексті. Книга перша. Частина 1. Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. 2001. 241с.
52. Савіцька О. Особливості міграційних процесів населення в умовах глобалізації. Науковий вісник НЛТУ України. Вип. 23.17. 2013. 295-303 с.
53. Святун О. Європейські механізми боротьби із торгівлею людьми. Автореферат дис. канд. юрид. наук: 12.00.11 «Міжнародне право». 2005. 18 с.
54. Соціально-економічна захищеність мігрантів: глобальні та регіональні аспекти. 2016. 266 с. URL: <http://ird.gov.ua/irdp/p20160801.pdf>
55. Сядова У. Українська міграція в умовах глобальних і національних викликів XXI століття. 2019. 110 с.
56. Тиндик Н. Трудова міграція в епоху глобалізації: інтеграція у світ чи втеча від бідності. Монографія. Львів. ЛьвДУВС. 2009. 600 с.
57. Устименко В. Українське суспільство: міграційний вимір. Нац. доповідь. Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН

України. 2018. 396 с.

58. Філіпова Н. Механізми державного управління соціальним захистом трудових мігрантів. Ефективність державного управління. 2014. 262–268 с.

59. Цигикал: Кількість нелегальних мігрантів за 2018 рік в Україні зросла на третину. URL: <https://gordonua.com/ukr/news/politics/tsigikal-kilkist-nelegalnih-migrantiv-za-2018-rik-v-ukrajini-zrosla-na-tretinu-713281.html> (дата звернення 18.09.2019)

60. Чорний Р. Розвиток трудового потенціалу просторових форм організації українського суспільства. Монографія. Академія. Instytut rehional'nykh doslidzhen'. 2013. 327 с.

61. Чугуєвська М. Проблемні аспекти правового регулювання працевлаштування громадян України за кордоном. № 24. 2012. 22–25 с.

62. Шаульська Л. Сучасні проблеми соціально-трудової міграції. URL: <http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/2901/Shaulska.pdf;jsessionid=4289183F1DD5AC0490614BD571369E81?sequence=1>

63. Шевченко С. Населення Німеччини в 2021 році: чисельність, гендерний склад. Aussiedlerbote.de. 2021. URL: <https://aussiedlerbote.de/2021/04/naselenie-germanii-v-2021/>

64. Шиманська К. Зовнішня міграція в Польщі в процесі її євроінтеграції: проблеми, шляхи їх вирішення, уроки для України. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. № 2. 2016. 92-98 с.

65. Шишолін П. Нелегальна міграція в Україні та заходи, які вживає Державна прикордонна служба України для цивілізованого вирішення цієї проблеми. 2008. URL: <http://ianp.com.ua/hotline/view/107>

66. «Association Agreement between the European Union and its Member States, of the one part, and Ukraine, of the other part,» Off. J. Eur. Union, vol. I, no. 161/3, May 2014