

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»

На правах рукопису

ВОЛОСКО ЯРИНА ОЛЕГІВНА

УДК 342.951:351.755.61](477)

**АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ
В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ**

Спеціальність 12.00.07 – адміністративне право і процес;
фінансове право; інформаційне право

Дисертація на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Науковий керівник

Бортник Надія Петрівна

доктор юридичних наук, професор

Львів – 2015

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1 НАУКОЗНАВЧІ ПІДХОДИ ДО	
ДОСЛІДЖЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО	
РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В УМОВАХ	
ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ	
1.1 Історіографія проблеми та напрями дисертаційного дослідження	12
1.2 Теоретико-методологічні підходи до дослідження адміністративно-правового регулювання трудової міграції в умовах трансформації економіки України	32
1.3 Основні поняття та сутнісні характеристики трудової міграції як предмета адміністративно-правового регулювання	46
1.4 Передумови та джерела виникнення міжнародної трудової міграції в епоху глобалізації	63
Висновки до розділу 1	74
РОЗДІЛ 2 АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ	
РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В УМОВАХ	
ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ	
2.1 Основоположні принципи регулювання зовнішньої трудової міграції	80
2.2 Генеза становлення та розвитку національного законодавства, що регулює питання трудової міграції	86
2.3 Організаційно-правові питання участі України у міжнародно-правовому регулюванні ринку праці	94
Висновки до розділу 2	106

РОЗДІЛ 3 УДОСКОНАЛЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В УМОВАХ ПОЛІТИЧНИХ І СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ЗМІН В УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ	112
3.1 Досвід адміністративно-правового регулювання ринку праці в європейських країнах	112
3.2 Міжнародно-правові підстави відповідальності за незаконну трудову міграцію	127
3.3 Перспективи поліпшення правового статусу українських трудових мігрантів та стану дотримання їхніх прав і свобод	134
Висновки до розділу 3	150
ВИСНОВКИ	156
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	162

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. В умовах сьогодення, коли Україна, обравши для себе шлях утвердження правової, демократичної, соціальної держави та інтеграції у цивілізований європейський і світовий простір, надзвичайної актуальності набувають питання адміністративно-правового регулювання трудової міграції. Оскільки вже декілька десятиліть українські трудові мігранти є активними учасниками світового ринку праці, що зумовлено низкою і об'єктивних, і суб'єктивних причин. Насамперед слід зазначити, що світовий ринок праці є динамічною системою, яка відображає процеси, що відбуваються у світовій економіці на кожному конкретному етапі її розвитку. Він, по суті справи, є «лакмусовим папером», на якому проявляються усі слабкі місця нинішнього етапу розвитку світової економіки. Водночас, трудова міграція є найважливішим компонентом глобального розвитку, і в той же час становить серйозний виклик і міжнародній, і національній безпеці.

За різними оцінками, що подаються в пресі та експертами, сьогодні за кордоном працює від 1-го до 3-х млн. українських громадян. Систематично збільшується чисельність громадян України, які виїжджають на сезонні роботи або здійснюють короткострокові ділові поїздки за кордон. Загалом оцінюється, що процес трудової міграції охоплює від 5-ти до 7-ми млн. громадян України. Попри те, встановити точну кількість українців, які виїхали за кордон, практично неможливо, переважно з тієї причини, що доволі значна кількість із них перебувають та працюють за кордоном нелегально.

Соціально-економічні реформи, що відбуваються в Україні обумовлюють трансформацію попередньої економічної системи. Поява низки нових ринкових відносин у сфері зайнятості зробили жорсткішими умови виходу працездатного населення на ринок праці і, водночас, обумовили виокремлення людського капіталу як пріоритетного чинника економічного зростання та об'єкта довгострокових інвестицій.

Отже, дослідження адміністративно-правового регулювання трудової

міграції в умовах трансформації економіки України зумовлене, насамперед, негативними тенденціями, що спостерігаються у відтворенні населення України, зокрема зниження демографічного потенціалу сімей, падіння народжуваності, збільшення захворюваності, зменшення середньої тривалості життя, які призводять до деформації вікової структури населення. На відміну від названих чинників розвитку людського потенціалу, позитивні заходи, які матимуть довготривалий характер дії, і відразу не дадуть бажаних результатів, регулювання трудової міграції населення як вагомий складовий загального приросту населення та чинника оновлення його потенціалу може мати набагато швидшу дію. Ця та низка інших обставин зумовлює потребу детальнішого вивчення адміністративно-правового регулювання трудової міграції в умовах трансформації економіки України, що дозволить сформувати відповідну модель регулювання міграції загалом, яка, у свою чергу, сприятиме розвитку економіки нашої держави.

Теоретичним підґрунтям для підготовки цієї дисертаційної роботи стали праці відомих вчених-адміністративістів: В. Авер'янова, А. Берлача, Ю. Битяка, В. Білоуса, В. Заросила, Р. Калюжного, М. Коваліва, Т. Коломоєць, В. Колпакова, О. Кузьменко, Ю. Назара, О. Остапенка, В. Петкова, О. Рябченко, А. Суббота, В. Шамрая та ін.

Питання регулювання трудової міграції розглядалися з урахуванням наукових доробок А. Бабенко, Н. Бортник, Ю. Бузницького, М. Долішнього, С. Дорогунцова, А. Доценка, Я. Жупанського, А. Загробської, Ф. Заставного, Е. Лібанової, О. Малиновської, Н. Нижник, В. Новіка, С. Пирожкова, О. Піскуна, І. Прибиткової, М. Птухи, Ю. Римаренка, У. Садової, В. Стешенко, С. Стеценко, Ю. Тодики, В. Трощинського, О. Хомри, М. Шульги, П. Чалого, С. Чеховича, О. Шамшура, В. Шаповала та ін.

Загальну концептуальну основу для вивчення адміністративно-правового регулювання трудової міграції в умовах трансформації економіки України склали наукові здобутки у сфері міграції відомих західних дослідників: Г. Вербунта, К. Гордона, П. Дрю, Л. Классена, Д. Кубата, Е. Реджинальда, Т. Хаммара, Л. Холборн та ін.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Наукове дослідження виконано відповідно до Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу, затвердженої Законом України від 18.03.2004 р., Указу Президента України «Про Концепцію державної міграційної політики» від 30.05.2011 р. № 622, Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Стратегії демографічного розвитку в період до 2015 року» від 24.06.2006 р. № 879, Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, а також у контексті науково-дослідної теми кафедри адміністративного та інформаційного права Навчально-наукового Інституту права та психології Національного університету «Львівська політехніка» «Адміністративно-правове забезпечення прав і свобод людини і громадянина в умовах розбудови правової держава» (державний реєстраційний номер № 046U004099).

Мета і завдання дослідження. *Метою* дисертаційної роботи є аналіз сучасного стану трудових міграційних процесів в Україні та чинного законодавства, що регламентує цю сферу, спрямований на вироблення ефективної моделі адміністративно-правового регулювання трудової міграції, що сприятиме розвитку економіки держави в період її трансформації.

Для досягнення цієї мети поставлено такі *завдання*:

- з'ясувати основні теоретико-методологічні підходи, що сприятимуть всесторонньому дослідженню адміністративно-правового регулювання трудової міграції;
- розкрити основні поняття та сутнісні характеристики трудової міграції як предмета адміністративно-правового регулювання;
- встановити передумови та джерела виникнення міжнародної трудової міграції в епоху глобалізації;
- проаналізувати основоположні принципи регулювання зовнішньої трудової міграції;
- здійснити аналіз генези становлення та розвитку національного законодавства, що регулює питання трудової міграції;

- охарактеризувати організаційно-правові питання участі України у міжнародно-правовому регулюванні ринку праці;
- проаналізувати досвід адміністративно-правового регулювання ринку праці в європейських країнах;
- визначити міжнародно-правові підстави відповідальності за незаконну трудову міграцію;
- висвітлити актуальні проблеми правового статусу українських трудових мігрантів та стану дотримання їхніх прав і свобод;
- визначити тенденції розвитку адміністративно-правового регулювання трудової міграції та подати пропозиції щодо вироблення ефективної його моделі з метою сприяння економічному розвитку держави.

Об'єкт дослідження – суспільні відносини, що виникають у сфері адміністративно-правового регулювання трудової міграції в умовах трансформації економіки України.

Предмет дослідження – адміністративно-правове регулювання трудової міграції в умовах трансформації економіки України.

Методи дослідження. Відповідно до мети та завдань дослідження в дисертації використано систему методів наукового пізнання. З-поміж них загальнонаукові методи, методи науки управління, політології, економіки, соціології, правознавства, а також спеціальні методологічні засади вивчення процесів трудової міграції.

Головним у цій системі виступає загальнонауковий діалектичний метод, що сприяв розгляду і дослідженню проблеми в єдності її соціального змісту та юридичної форми і здійсненню системного аналізу адміністративно-правового регулювання трудової міграції в умовах трансформації економіки України (Розділ 1, пп. 2.1, 2.3, 3.2). За допомогою логіко-семантичного методу поглиблено понятійний апарат, визначено основні поняття та сутнісні характеристики трудової міграції як предмета адміністративно-правового регулювання (Розділ 1, п.п. 2.1, 3.1, 3.3). Системно-структурний та порівняльно-правовий методи дозволили дослідити організаційно-правові питання участі України у міжнародно-

правовому регулюванні праці, основоположні принципи регулювання зовнішньої трудової міграції, генезу становлення та розвитку національного законодавства, що регулює питання трудової міграції, а також визначити міжнародно-правові підстави відповідальності за незаконну трудову міграцію (пп. 2.1, 2.2, 2.3, 3.2). Використання соціологічного та статистичного методів сприяло узагальненню юридичної практики, аналізу емпіричної інформації, пов'язаної з темою дисертаційного дослідження (п. 1.4, Розділ 2, Розділ 3). Історико-правовий метод застосовувався для вивчення становлення та подальшого розвитку державної міграційної політики в частині трудової міграції та міграційного законодавства, що регулює цю сферу (пп. 1.1, 1.2, 1.4, 3.1, 3.2). За допомогою формально-юридичного методу було досліджено зміст правових норм, які регулюють питання трудової міграції та запобігання нелегальній трудовій міграції, сформульовано пропозиції щодо їх удосконалення (пп. 2.2, 3.2, 3.3).

Порівняльний аналіз фактів і явищ управління процесами трудової міграції європейських країн, їх синтез дозволив дослідити еволюцію державного регулювання цієї галузі в Європі, визначити основні сучасні підходи, змогу їх застосування в Україні. Програмно-цільові методи стали підґрунтям для розробки запропонованих науково-практичних рекомендацій щодо вдосконалення чинного адміністративно-правового регулювання трудової міграції та вироблення ефективної його моделі в умовах трансформації економіки України.

Дисертація підготовлена на матеріалах з різних джерел. В її основу покладено опрацювання вітчизняної та зарубіжної наукової літератури. Документальну та фактологічну її основу становлять національні та зарубіжні статистичні дані, чинне законодавство та міжнародні правові стандарти, які регулюють відносини у сфері трудової міграції. Використано також результати аналізу поточних документів органів виконавчої влади.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що робота є комплексним монографічним дослідженням, присвяченим обґрунтуванню потреби удосконалення адміністративно-правового регулювання трудової міграції в умовах трансформації економіки України, в результаті якого сформульовано

такі положення, що містять елементи наукової новизни:

уперше:

– трудову міграцію розглянуто як чинник, від якого залежить глобальна економіка та соціальний розвиток багатьох держав, котрі використовують додаткові трудові ресурси з метою стимулювання соціально-економічних процесів, що вимагає виваженого підходу до адміністративно-правового регулювання основних процесів трудової міграції та протидії нелегальній трудовій міграції;

– обґрунтовано необхідність створення ефективної моделі адміністративно-правового регулювання трудової міграції, яка включатиме передусім: створення механізму захисту прав та свобод українських трудових мігрантів за кордоном; забезпечення їх соціального захисту; створення сприятливих умов для повернення та працевлаштування на батьківщині; державну підтримку працевлаштування молоді; запобігання нелегальній трудовій міграції; адаптацію та інтеграцію іноземців, які проживають в Україні на законних підставах;

– визначено основні напрями забезпечення участі України у міжнародно-правовому регулюванні ринку праці, які насамперед, передбачають укладення дво- та багатосторонніх угод у сфері працевлаштування, а також адаптації національного законодавства, що регулює трудову міграцію до законодавства ЄС;

– встановлено значення технологій та інновацій у становленні ринку праці в Україні;

удосконалено:

– методологічне підґрунтя дослідження процесів трудової міграції, що полягає в необхідності міждисциплінарного підходу, який покладений в основу науки міграціології;

– поняття про позитивні і негативні наслідки трудової міграції для розвитку економіки держави (особливо жіночої та молодіжної);

набули подальшого розвитку:

– історико-правовий аналіз процесів трудової міграції та їх адміністративно-правового регулювання, з метою виявлення стану і тенденцій їх розвитку;

- положення про необхідність врахування демографічного чинника при формуванні загальної міграційної політики держави;
- вивчення досвіду адміністративно-правового регулювання ринку праці в європейських країнах;
- питання освітнього чинника розвитку ринку праці та виникнення на його основі трудової міграції, що спричинено глобалізацією;
- висновки, пропозиції та рекомендації щодо удосконалення чинного законодавства, що регулює сферу трудової міграції.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що сформульовані в дисертації висновки і пропозиції сприятимуть удосконаленню законодавства та юридичної практики у сфері адміністративно-правового регулювання трудової міграції. Обґрунтовані в роботі узагальнення, висновки і пропозиції можуть бути використані у:

- *правотворчості* – під час розробки законодавчих актів в окресленій сфері;
- *правореалізації* – для підвищення рівня правових знань у сфері міграції загалом та трудової міграції зокрема всіх правореалізуючих суб'єктів, особливо посадових осіб органів державної влади;
- *науково-дослідній роботі* – для поглиблення знань про міграційні процеси та спричинені ними проблеми, а також для подальших наукових розробок проблем трудової міграції, як одної з основних складових міграції;
- *навчальному процесі* – під час викладання та підготовки навчально-методичних матеріалів з дисциплін «Міграційне право», «Адміністративне право», «Правове положення іноземців в Україні» та низки інших курсів і спецкурсів з окреслених питань.

Особистий внесок здобувача. Концептуальні положення, висновки і пропозиції, що містяться в роботі, сформульовані й обґрунтовані особисто здобувачем на основі аналітичного осмислення спеціальної літератури, міжнародних та внутрішньодержавних джерел законодавства, статистичних даних, інформаційних довідок тощо.

Апробація результатів дослідження. Дисертація виконана й обговорена на

засіданні кафедри адміністративного та інформаційного права Навчально-наукового Інституту права та психології Національного університету «Львівська політехніка». Результати оприлюднено у виступах і доповідях на таких науково-практичних заходах: I-й Всеукраїнській науково-практичній конференції «Захист прав і свобод людини і громадянина в умовах формування правової держави» (м. Львів, 25 квітня 2012 р.); III-й Всеукраїнській науково-практичній конференції «Захист прав і свобод людини і громадянина в умовах формування правової держави» (м. Львів, 21 травня 2014 р.); IV-й Всеукраїнській науково-практичній конференції «Захист прав і свобод людини і громадянина в умовах формування правової держави» (м. Львів, 27 травня 2015 р.); засіданні круглого столу «Адміністративне право і процес: проблеми та тенденції розвитку» (м. Львів, 29 лютого 2016 р.).

Публікації. Основні положення та результати дослідження викладено у 9 наукових працях, серед яких 5 статей опублікованих у фахових виданнях, з яких 1 внесене до наукометричних баз даних «Web of science» та «Scopus-2015» та 4 тези виступів на науково-практичних заходах.

РОЗДІЛ 1

НАУКОЗНАВЧІ ПІДХОДИ ДО ДОСЛІДЖЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

1.1 Історіографія проблеми та напрями дисертаційного дослідження

Наприкінці ХХ початку ХХІ ст. проблеми міжнародної трудової міграції набувають першочергового теоретичного і практичного значення з огляду на декілька чинників. По-перше, в результаті гострих демографічних проблем в промислово розвинутих країнах створюються диспропорції на існуючих ринках праці. Внаслідок цього не лише розвиток, але й саме функціонування економіки стає неможливим без залучення трудових мігрантів. По-друге, збільшення тривалості життя, зменшення народжуваності та значні витрати на пенсійне утримання завдають значної шкоди бюджетам промислово розвинутих країн. Натомість, імпортуючи платників податків, старіючі суспільства полегшують для себе податковий тиск. По-третє, міжнародна трудова міграція багато в чому нівелює негативні наслідки масштабної реструктуризації, що відбувається в багатьох країнах світу і супроводжується збільшенням кількості безробітних, загостренням проблем бідності та економічної нерівності. По-четверте, міжнародна трудова міграція супроводжується потужними потоками грошових переказів мігрантів, допомагає у боротьбі з бідністю, сприяє використанню додаткових джерел фінансування країн, що розвиваються. По-п'яте, міжнародна трудова міграція позитивно впливає на стабільність функціонування фондових ринків.

Тісний взаємозв'язок міграції і розвитку економіки підтверджується значним історичним досвідом. Беззаперечним він є і сьогодні. Однак, на сучасному етапі характер цього взаємозв'язку значно складніший і багатоаспектніший і доволі часто носить не однозначний характер.

Багатогранність сучасних міграційних процесів в контексті глобального розвитку обумовлює необхідність вироблення нових концептуальних підходів до дослідження проблеми трудової міграції, що дозволить здійснити еволюцію міграційної політики, нівелювати негативні наслідки та розкрити потенціал розвитку, закладений в трудовій міграції [1, с. 5-6].

Для сучасної України вже доволі трималий період часу питання впливу трудової міграції на розвиток економіки держави залишається досить актуальним, адже адміністративно-правове регулювання процесів трудової міграції, які мають свої особливості в період економічних перетворень, виступає важливою складовою соціальної політики української держави. За роки державної незалежності України характер, обсяги, склад та спрямованість внутрішніх і зовнішніх трудових міграційних потоків у зв'язку з трансформацією соціально-економічних відносин, демократизацією суспільного життя, спрощеністю процедур виїзду за кордон та зміни місця проживання, економічною кризою та падінням життєвого рівня населення, зазнали суттєвих змін та набули нового значення. Своє відображення вони знайшли, насамперед, у зменшенні інтенсивності трудових міграцій всередині окремих регіонів держави та на міжрегіональному рівні, значному відпливі населення за межі держави, формуванні потужних і постійних потоків зовнішньої трудової міграції.

Натомість сучасні процеси трансформації економіки, що супроводжуються досить складною фінансовою ситуацією, спричиненою багатьма чинниками, вимагають оцінки ролі трудової міграції в процесі становлення економіки держави, її впливу на суспільний розвиток, аналізу сучасного стану адміністративно-правового регулювання трудової міграції на основі накопиченого міжнародного досвіду, що дало б змогу виробити рекомендації для формування міграційної політики, яка сприяла б максимальному поєднанню трудової міграції з цілями економічного розвитку України.

Перш, ніж приступати до безпосереднього дослідження адміністративно-правового регулювання трудової міграції в умовах трансформації економіки України, соціально-економічних чинників та характерних особливостей сучасної

трудової міграції, необхідно декілька слів сказати про глибинну суть та основні причини міграційних процесів загалом. Оскільки, як свідчать наукові дослідження та практичний досвід багатьох розвинутих країн світу, чисельність населення та трудові ресурси, їх статево-віковий склад формуються і за рахунок природного приросту, і завдяки міграціям населення.

Рух – невід’ємна ознака і спосіб існування населення. Поряд із природним рухом – його безперервним відтворенням під час зміни поколінь – в науці визначають ще просторовий (міграційний) та соціальний рухи. Усі три різновиди руху суттєво впливають на розміри, структуру та динаміку населення будь-якої країни, забезпечуючи його постійну взаємодію з усіма іншими суспільними підсистемами. Без постійного руху населення неможливий його розвиток – безперервна кількісна та якісна зміни, що в кінцевому підсумку зумовлені рівнем розвитку продуктивних сил і виробничих відносин.

Міграції у широкому розумінні – це переселення, переміщення населення, безпосередньо пов’язане зі зміною місця проживання або з регулярним поверненням до нього; це складне соціально-економічне явище. Характер, напрями та інтенсивність міграцій визначаються насамперед зміною структури економіки та продуктивних сил, соціальною та трудовою мобільністю населення.

Водночас, слід зазначити, що трудові мігранти – це тип мігрантів, які перетинають внутрішні та міжнародні кордони у пошуках роботи або з метою придбання чи продажу невеликих партій товару. Головні причини, що спонукають людей до такої міграції: безробіття, багатомісячні затримки з виплатою заробітної плати, її мізерні розміри, зубожіння населення тощо. Найчастіше мігрантами стають некваліфіковані або низькокваліфіковані робітники, які мають низький статус у суспільстві. Проте трудовими мігрантами можуть стати і професіонали, які мають дефіцитну професію, вищу освіту та навіть вчені ступені. Трудові мігранти поділяються на три великі групи:

- а) ті, які покидають країну проживання назавжди;
- б) ті, які працюють в іншій країні тривалий час;
- в) так звані трудові туристи, які перетинають кордони на короткий час (на

кілька днів чи місяців).

Як правило, трудові мігранти прямують до розвинутих країн Західної Європи та Північної Америки. Зростання їх чисельності породжує безліч політико-правових, соціально-економічних, мовно-культурних та інших проблем, що часто призводить до посилення антиімміграційних настроїв серед певної частини населення приймаючих країн, які змушені обмежувати наплив мігрантів та посилювати за ними нагляд і контроль. Уряди багатьох західних країн та міжнародних організацій виступають за створення системи впорядкованої, контрольованої та планової трудової міграції [2].

Із поняттям «трудова міграція» тісно пов'язана міграція економічна. Це переселення мешканців із соціально-економічних причин, унаслідок погіршення умов життя і праці, які призводять до бідності та злиденності широких мас, водночас спричиняючи масове розшарування в суспільстві, що створює підґрунтя для поляризації та протистояння, конфліктів і суперечностей.

За напрямками та спрямуванням, а також категоріями населення, які беруть у ній участь, економічна міграція поділяється на підкласи або різновиди. Наприклад, сезонна або трудова міграція, що переслідує мету поліпшити умови проживання за рахунок вищої оплати праці за тимчасовим або постійним наймом. Економіка, яка диктує політичні рішення, лежить в основі економічної міграції, що може спрямовуватися з села до міста, від району в обласний центр, з однієї держави в іншу.

З-поміж причин економічної міграції в науковій літературі називаються такі:

- а) соціально-економічна криза;
- б) спад виробництва і криза народного господарства;
- в) реформаційні прорахунки та невдачі, що настають у результаті політичних нововведень;
- г) відмивання «тіньових капіталів», що вимагає їх міграційного руху у міждержавному просторі;
- д) загострення економічних протиріч і соціальних суперечностей;

е) скорочення ринку праці, що призводить до масового безробіття та міграційних зрушень.

Цей перелік можна продовжувати, але й наведене засвідчує економічну міграцію як наслідок соціально-економічних потрясінь [2, с.149].

Розвиток сучасних ринкових відносин зумовлює активізацію територіальних переміщень населення. Саме процеси міграції виявились у наш час окремим і специфічним, але разом із тим і доволі ефективним чинником формування національного ринку праці в багатьох країнах світу.

Причини міграції можуть бути різні: економічні, національні, релігійні, політичні, екологічні. Особливе місце серед причин і мотивів міграції населення посідає якість навколишнього середовища, стихійні лиха, низький рівень економічного розвитку того чи іншого регіону, галузева структура народного господарства, наявність розгалуженої транспортної мережі, розвиток соціальної інфраструктури (можливості отримання освіти, культури, підвищення матеріального добробуту тощо).

Міграційні переміщення населення безпосередньо впливають на розвиток трудового потенціалу. Оскільки суб'єктами трудової міграції виступають переважно люди з високою працездатністю, то в місцях їх виїзду відбувається зменшення чисельності та погіршення якості структури трудових ресурсів; водночас у тих місцях, куди прибувають мігранти, доволі часто спостерігається загострення демографічної ситуації. Здебільшого міграції призводять до зміни географічного розміщення населення, його густоти та заселеності території, а також супроводжуються зростанням або скороченням чисельності населення, зміною його статево-вікового, сімейного та етнічного складу, соціальної структури територіальних спільнот і у місцях виїзду, і в місцях поселення мігрантів.

Необхідно пам'ятати, що характер впливу сучасних міграційних потоків на демографічну ситуацію та стан трудових ресурсів залежить і від кількісного, і від якісного складу мігрантів, причому наслідки міграції населення оцінюються і з боку вибуття, і з боку прибуття. Різниця між чисельністю населення, котре

виїхало, і чисельністю того, яке прибуло, складає механічний приріст населення.

Зміни в характері вітчизняних міграційних процесів обумовлені цілим комплексом чинників: скороченням обсягів матеріального виробництва, національними інтересами, екологічними негараздами, «гібридною» війною, нав'язаною Україні Російською Федерацією та ін.

Сучасні міграційні процеси не лише суттєво змінюють загальний обсяг пропозиції робочої сили на регіональних ринках праці, але й докорінно впливають на її якість через неоднакову участь у трудовому міграційному русі носіїв різних якісних характеристик.

Отже, можемо констатувати, що трудові міграції населення України – це складний процес, що здійснюється під впливом і економічних, соціальних, демографічних, психологічних, і політичних, нормативно-правових та інших чинників.

Натомість, слід зауважити, що поняття трудової міграції може бути визначено чіткіше, з урахуванням того, що найбільш повне визначення трудової міграції повинно враховувати низку ознак і характеристик, які з необхідною точністю окреслюють цей вид переміщення людських мас, а саме як рухливість робітників, що вчиняється добровільно з метою продажу робочої сили на певний строк.

Згідно з класифікацією ООН трудовими мігрантами вважаються особи, які прибувають в країну в'їзду з метою пошуку оплачуваної роботи на строк, що не перевищує 1 року. Водночас, найзагальніше визначення трудового мігранта подано І.В. Івахнюком, який вважає, що ним є: «особа, яка здійснює міждержавне територіальне переміщення (міжнародну міграцію) з метою зміни місця проживання і роботи, назавжди або на визначений строк (від 1 дня до декількох років)» [3, с. 14].

В документах Міжнародної організації праці (МОП) виділяються такі основні категорії трудових мігрантів, як: сезонні трудові мігранти; трудові мігранти, що пов'язані з реалізацією проекту; трудові мігранти, які працюють за контрактом; тимчасові трудові мігранти; облаштовані трудові мігранти;

висококваліфіковані трудові мігранти. При аналізі трудових мігрантів також необхідно враховувати особливі категорії економічно активних трудових мігрантів: стажерів, студентів. Окрім того, необхідно враховувати той факт, що тим особам, які прийняли рішення про постійне місце проживання за кордоном та біженцям також надається право на трудову діяльність. А переважна більшість нелегальних мігрантів є нічим іншим, як трудовими мігрантами, що формують «нелегальний ринок праці».

Трансформаційні процеси, що відбуваються в сучасній Україні і спрямовані на побудову соціально орієнтованої ринкової економіки з її демократичним устроєм і цивілізованими духовними цінностями, вимагають радикального перегляду принципів формування та структурування напрямів використання можливостей ринку праці. Проте слід пам'ятати, що ринкові перетворення в країні та окремих її регіонах супроводжуються негативними соціально-економічними наслідками, зокрема звуженням сфери регламентованої зайнятості та надмірним розширенням нерегламентованої, наявністю масштабного прихованого безробіття та незайнятості населення. Офіційна статистика ще в 2004 році нараховувала в країні понад 1,5 млн. безробітних [4, с. 59-68].

Натомість, за повідомленням УНІАН, згідно з даними Держстату, рівень безробіття в Україні в січні зріс до 2% з 1,9% станом на початок 2015 року. Згідно з повідомленням, в абсолютних цифрах кількість безробітних в Україні в січні становила 525 тис. осіб, з яких 415 тис. отримують допомогу з безробіття. Конкурс на одне вакантне місце знизився до 13 осіб проти 15 осіб станом на 1 січня 2015 року [5].

За таких умов роль і значення трудової міграції щодо формування національного ринку праці та його регіональних сегментів проявляється по-особливому, оскільки трудова міграція в областях та на міжрегіональному рівні, тобто переселення з метою пошуку нових робочих місць в умовах затяжної економічної кризи ще остаточно не склалася. Серед закономірностей, які регулюють розвиток трудових міграційних процесів в ринковому середовищі, найсуттєвішими виступають пріоритетність економічних чинників при

формуванні і внутрішньо-регіональних, міжрегіональних, і зовнішніх трудових міграційних потоків.

Пізнання закономірностей функціонування та розвитку трудової міграції населення, її взаємозв'язків з іншими елементами соціально-економічних процесів можливе лише в умовах розвиненого ринку праці, на етапі його формування вирішення цієї проблеми значно ускладнюється. Таке становище пов'язане, переважно, не тільки з дефіцитом первинних статистичних даних на мікрорівні, але й з тією обставиною, що сучасний облік робочої сили і економічно активного населення в Україні ще не дозволяє детально, точно та оперативно оцінювати зміни трудового статусу працересурсного потенціалу (працюючий чи безробітний), оскільки реальні показники безробіття значно перевищують зареєстровані державними службами зайнятості на місцях [6, с. 125-131].

Аналіз соціально-економічних умов міграцій працересурсного потенціалу здійснюється з метою виявлення закономірностей і чинників трудових переміщень населення, мотивації тих осіб, які беруть участь у внутрішніх та зовнішніх трудових міграціях. Окрім того, визначається взаємозв'язок трудових міграційних процесів з іншими складовими економічного та соціального розвитку, здійснюється оцінка впливу результатів міграції робочої сили на демографічний розвиток, трансформацію ринків праці, суспільний розвиток. Особлива увага повинна бути зосереджена на дослідженні міграційних переміщень і окремих індивідів, і цілих груп всередині областей, між регіонами України, а також за кордони держави, пов'язаних, здебільшого, з гострою необхідністю та непереборним бажанням трудових мігрантів підвищувати рівень добробуту своєї сім'ї завдяки якнайповнішому використанню своєї робочої сили.

Виступаючи носіями фізичних і розумових здібностей, знань та навиків, отриманих завдяки освіті і практичному досвіду, такі трудові мігранти майже без проблем входять і доволі активно включаються в соціально-економічний процес у різних регіонах та країнах прибуття. Попри це існує гостра необхідність вивчення процесу трудової міграції в усіх його проявах та різноманітностях, оскільки масові переміщення працересурсного потенціалу, незалежно від того, якими

умовами і чинниками вони викликані, відчутно змінюють ситуацію на ринках праці та суттєво впливають на соціально-економічний розвиток окремих регіонів держави та зарубіжних країн.

Наукові дослідження підтверджують, що соціально-економічним підґрунтям трудової міграції виступає певна незбалансованість між попитом та пропозицією робочої сили на вітчизняних та закордонних ринках праці. У нинішніх умовах ринок праці визначає мотиви та спрямованість значної частини міграційних пересувань і всередині самої України, і поза її межами. Але, на жаль, доводиться констатувати, що відбувається цей процес без належного державного контролю та регулювання, або за його надто слабкої участі [7, с. 297-315].

Все це вимагає глибокого осмислення та вивчення причинно-наслідкових зв'язків трудових міграцій населення, виявлення та визначення їх сучасних домінантних тенденцій, а головне – розробки адміністративно-правового механізму регулювання трудового міграційного руху населення та управління територіальною мобільністю працересурсного потенціалу і на макрорівні, і на рівні регіону в контексті трансформації соціально-економічної системи. Нині особливо гостро в Україні постають питання щодо необхідності розробки та реалізації активної та ефективної державної політики щодо регулювання трудових міграційних процесів.

Насамперед слід наголосити на тому, що питання міграції загалом, та деякі аспекти трудової міграції зокрема були предметом дослідження багатьох вчених і зарубіжних, і вітчизняних. В силу певних обставин, упродовж усіх років незалежності України питання міграції було надзвичайно актуальним (перманентно то роблячи спад, то набуваючи значної гостроти), і не втратило своєї актуальності й до нині.

Міграція населення у всіх різноманітних її формах є одним із тих унікальних за своєю складністю соціально-економічним явищем, яке виступає як об'єкт дослідження багатьох галузей науки. В науковому дослідженні, присвяченому теорії та історії вивчення міжнародної міграції населення, російський вчений В.О. Іонцев виокремлює 17 основних наукових підходів до

вивчення міграції, що містить 45 наукових напрямів, теорій та концепцій. Характерним є те, що основна їх частина – 15, приходяться на економічний підхід; 5 – на соціологічний; 4 – на міграційний; 3 – на демографічний; на історичний, типологічний та політичний – по 2 кожний. Інші – подані специфічними напрямами тих або інших наук [8].

Отже, методологічні, методичні та прикладні питання багатопланової проблеми регулювання міграційного руху населення постійно привертала увагу дослідників і завжди були предметом наукових пошуків. У розробку різних аспектів міграційних проблем значний вклад внесли такі українські вчені, як М. Долішній, С. Дорогунцов, А. Доценко, Я. Жупанський, А. Загробська, Ф. Заставний, С. Копчак, Ю. Корчак-Чепурківський, Е. Лібанова, В. Онікієнко, Т. Петрова, Ю. Пітюренко, С. Пирожков, О. Піскун, І. Прибиткова, М. Птуха, Ю. Римаренко, В. Стешенко, С. Стеценко, В. Товкун, О. Хомра, С. Чехович, О. Шаблій, М. Шаленко, Л. Шепотько та інші.

Серед усього розмаїття праць, які тією чи іншою мірою стосуються досліджуваної проблематики можна назвати наукові праці: Ю. Бузницького, А. Бабенко, В. Колпакова, О. Кузьменко, О. Малиновської, В. Новіка, Ю.Тодики, В. Трощинського, М. Шульги, П. Чалого, О. Шамшура, В. Шаповала, які мають важливе значення для вдосконалення сучасного міграційного процесу, визначення правового статусу іноземних громадян, осіб без громадянства та інституту деліктного права, що регулює відносини з цією категорією осіб.

Важливе місце в дослідженні державного управління міграційним процесом посідають праці відомих вітчизняних та зарубіжних вчених-адміністративістів: В. Авер'янова, В. Афанасьєва, Г. Атаманчука, О. Бандурки, Д. Бахраха, Г. Забарного, Р. Калюжного, С. Ківалова, Л. Ковалюк, Н. Нижник, О. Остапенка, Л. Савченко, Н. Тиндик, М. Тищенко, В. Петкова, В. Поповича, В. Шамрая, В. Шкарупи та інших.

Упродовж останніх років в міжнародній трудовій міграції відбулись якісні зміни з точки зору її впливу на економіку держави. Вивченням цих проблем займалось багато зарубіжних вчених. З позиції загальнотеоретичних питань

трудової міграції, передусім, слід звернути увагу на праці В. Бенінга, Р. Білсборроу, Г. Вітковської, Ж. Зайончковської, В. Іноземцева, В. Кларка, С. Кастлса, Д. Коулмана, Д. Массея, В. Мукомеля, Н. Найберг Соренсен, Е. Плетньова, М. Панова, С. Сінклера, О. Старка, П. Стокера, О. Тюрюканової, Н. Тудоряну, І. Цапенко, А. Харрісона, Р. Еплярда та ін.

Макроекономічному аналізу міграції трудових ресурсів присвячені праці Дж. Бхагваті, А. Вентуріні, Л. Вінтерса, Ф. Давері, К. Кайндлбергера, Р. Колосової, І. Лаурі, Ф. Мартіна, Д. Родріка, Г. Хансона, Р. Харріса, Т. Штраубхаара, Д. Еллермана.

Чинники, що стають визначальними при прийнятті індивідуальних рішень про міграцію стали предметом дослідження М. Тодаро, Д. Массея, Ж. Тапіноса та ін. Питання впливу міграції на формування і функціонування ринку праці знайшли своє відображення у доробках Д. Алтонджі, Д. Ангріста, Д. Борхаса, Д. Веллінга, Д. Карда, Л. Каца, Є. Красінця, Р. Лалонда, Д. Пічке, М. Слотера, Р. Сміта, Р. Тапеля, Р. Фрідмана, Д. Хансона, Д. Ханта, П. Харрінгтона, І. Хативада, К. Циммермана, Р. Еренберга та ін.

В рамках тематики наслідків міграції високваліфікованих кадрів опублікували свої праці М. Абелла, С. Гера, С. Глоberman, Р. Гордон, Д. Гюлек, М. Десаї, Р. Доре, Д. Капур, Б. Кхадрія, У. Корнеліус, В. Керрінгтон, Ф. Мартін, С. Чанг та ін.

В контексті нашого дослідження слід звернути увагу на деякі наукові розробки питань міграції загалом та трудової міграції зокрема. Так, одним з масштабних наукових розробок, що були проведені в Україні є праця енциклопедичного характеру великого авторського колективу під керівництвом Ю. Римаренка, що має назву «Міграційні процеси в сучасному світі: світовий, регіональний та національний виміри. Понятійний апарат, концептуальні підходи, теорія та практика» [2]. Достатньо місця у ній відведено трудовій міграції, яка розпочалася у Україні з розпадом СРСР. Натомість, якщо розглядати зміст цього енциклопедичного видання під кутом зору нашого дослідження то, необхідно зазначити, що питання адміністративно-правового регулювання трудової міграції

в Україні тут розглянуті опосередковано, здебільшого як допоміжні для розкриття інших аспектів багатопланової проблеми зовнішньої міграції.

Низка наукових досліджень, які були опубліковані в Україні стосувалися питань управління міграційними процесами, визначення основних напрямів державної політики у цій сфері, обґрунтування організаційно-управлінських форм та методів її проведення, правового регулювання зовнішніх міграційних процесів в Україні та становлення відповідних юридичних інститутів і державних органів влади. З огляду на входження України в міждержавні, міжнародні інституції досліджувались питання, які стосувались необхідності імплементації чинних міграційних норм міжнародного права в національне законодавство України. З-поміж таких наукових доробок, праці: К. Афанасьєва, О. Беницького, І. Запорожець «Адміністративно-правове регулювання міграційних процесів» [9], під редакцією Н. Нижник «Державне управління в Україні: централізація і децентралізація» [10]; В. Новіка «Державна політика і регулювання імміграційних процесів в Україні» [11]; С. Чеховича «Теоретичні засади регулювання міграційних процесів в Україні» [12]; В. Андрієнка та Г. Суботенко «Правове регулювання міграційних процесів в Україні» [13]; О. Малиновської «Міграційна ситуація та міграційна політика в Україні» [14] та «Мігранти, міграція та Українська держава: аналіз управління зовнішніми міграціями» [15]; О. Позняка «Міграційні процеси в Україні: сучасний стан і перспективи» [16]; М. Романюка «Міграція населення України: національні пріоритети та регіональна диференціація механізму регулювання» [17, с. 38-44].

Значну кількість наукових публікацій було присвячено проблемі незаконної (нелегальної) міграції як особливо негативного різновиду міграційних переміщень. Серед найвагоміших, необхідно назвати праці таких вчених як, В.К. Колпаков, О.В. Кузьменко [18], О.А. Малиновська [19], В.І. Олефір [20] та інших.

Глибоко і комплексно міграційні процеси досліджуються у працях Н. Тидник [21]. З-поміж праць, підготовлених вченою, у контексті нашого дослідження, особливої уваги заслуговує монографія «Трудова міграція в епоху

глобалізації: інтеграція у світ чи втеча від бідності» [22]. У цій монографії науковцем аналізується надзвичайно актуальне явище сьогодення – трудова міграція, що є важливою складовою світового міграційного процесу. Дослідження феномена трудової міграції здійснюється через призму демографічної ситуації у глобалізаційному світі, що справляє відчутний вплив на формування міграційних трудових потоків населення в тій чи іншій країні. Запропоновано принципово нові підходи щодо дослідження різних аспектів трудової міграції, і в країнах-донорах, і країнах-реципієнтах.

Автор досить слушно зауважує, що серед усіх видів територіальної, міждержавної мобільності населення трудова міграція відіграє особливу роль. Адже мігрує, переміщується між країнами основний ресурс і фактор виробництва – здатність до праці і сама трудова діяльність. [22, с. 53].

З-поміж праць, що безпосередньо присвячені трудовій міграції слід назвати дослідження В. Гнибіденка «Проблеми трудової міграції в Україні та їх вирішення» [23, с. 19-22]; М. Жулинського «Українська родина і вимушена міграція» [24, с. 17-18]; В. Близнюка, В. Покрищука «Проблеми управління ринком праці і зайнятості населення в контексті наукової політики ЄС» [25]; Р. Чорного «Розвиток трудового потенціалу просторових форм організації українського суспільства» [26] та ін.

Розробці цієї проблематики було присвячено також численні статті у журналах «Право України», «Юридичний вісник», «Проблеми міграції» тощо.

Упродовж останніх років різноманітні аспекти міграційних проблем були предметом низки дисертаційних досліджень, зокрема: С. Мосьондза «Державна міграційна політика в сучасній Україні (адміністративно-правовий аспект)» [27]; І. Гарної «Організаційно-правове регулювання міграційних процесів в Україні» [28]; М. Стасюка «Міжнародна трудова міграція на сучасному етапі ринкової трансформації економіки України» [29]; Ю. Гаврушко «Правове регулювання міграційних процесів на універсальному та єврорегіональному рівнях» [30]; В. Олефіра «Державна міграційна політика України (організаційно-правовий аспект)» [31], Я. Полянської «Державне регулювання зовнішньої трудової

міграції» [32]; І. Василенка «Протидія незаконній міграції населення країн Азії в Європу через територію України (організаційно-правовий аспект)» [33]; В. Столбового «Регулювання зовнішньої міграції адміністративно-примусовими методами» [34]; С. Саїва «Правове регулювання міграції та реєстрації фізичних осіб в Україні (адміністративно-правовий аспект)» [35]; О. Савченка «Адміністративні делікти у сфері міграції» [36] та ін.

Грунтовно вивчаючи надбання українських дослідників у сфері міграції загалом та трудової міграції, зокрема, не можна оминати також праць російських вчених, які комплексно підходять до дослідження цієї теми [37-48].

Значний інтерес в контексті окресленої нами проблематики становлять дослідження, що проводяться ООН і публікуються в серії *International Migration Papers*; Міжнародною організацією з міграції (МОМ); Міжнародною організацією праці (МОП); інститутом праці ФРН (IZA); Сесекським центром дослідження міграції; Центром прикладних досліджень країн Південної Азії (CASAS); організацією «Сучасні зусилля з організації еміграції» (СЕМЕ); Міжамериканським діалогом (ІАД); організацією «Політика у сфері міжнародної міграції» (ІМР) та ін.

Упродовж останніх років у рамках глобальних світогосподарських суб'єктів – МВФ, ВБ, СОТ та інших авторитетних міжнародних організацій – розпочали проводитись багаточисленні дослідження з вивчення впливу міграції на розвиток економіки. До найцікавіших досліджень можна віднести: фінансування глобального розвитку «Грошові перекази мігрантів: важливе і стійке джерело фінансування розвитку» (ВБ, 2003), «За справедливий підхід до трудящих-мігрантів в глобальній економіці» (МОП, 2004), «Міжнародна міграція» (ООН, 2004), «Світова міграція 2005: втрати та економічний ефект міжнародної міграції» (МОМ, 2005), Доповідь про перспективи світової економіки в 2006 р. «Економічне значення грошових переказів та міграції» (МВФ, 2006), Фінансування глобального розвитку «Фінансові потоки і країни, що розвиваються» (ВБ, 2007) [49].

Значна кількість досліджень, що були проведені раніше висвітили

різноманітні аспекти та визначили типи міграції, виявили особливості міжнародної трудової міграції, її місце в міжнародних економічних відносинах, розкрили сутність і основні закономірності, показали етапи розвитку міграційного руху, визначили сили притягування і виштовхування трудових ресурсів з одних країн і в інші та основні галузі використання іноземної робочої сили, дослідили історію і теорію міграційних переміщень. Загалом розроблено низку підходів, які відображають основні тенденції у сфері міграції. Однак, не зважаючи на те, що наука накопичила значний обсяг знань з надзвичайно широких проблем міграції, мовити про загальну теоретико-методологічну концепцію міграції сьогодні ще доволі важко.

Отже, доводиться констатувати, що далеко не всі актуальні питання трудової міграції, виявились об'єктом вивчення. Проблематичним залишається і питання законодавчого регулювання трудової міграції як одного із найзмістовніших елементів загальноцивілізаційних міграційних процесів. Наявність прогалів у вітчизняному законодавстві щодо правового регулювання міграційних процесів робочої сили дає підстави для переміщення трудящих-мігрантів у держави з більш високим економічним, політичним та законодавчим рівнем розвитку. Можна погодитися з думкою О. Топчієва, що «сучасні трудові міграції зумовлені нерівністю соціально-економічного розвитку одних країн та лібералізацією доступу іноземної робочої сили в інші країни» [50].

У чинному Кодексі законів про працю України є норми, які лише поверхово визначають правове становище трудящих-мігрантів [51]. На практиці, всі нормативно-правові акти, що регулюють питання, котрі виникають у процесі трудової діяльності цих осіб (наприклад, порядок працевлаштування, обчислення стажу роботи, призначення пенсій тощо), мають, як правило, тимчасовий характер. Ці норми просто не встигають якісно змінюватися і швидко та адекватно реагувати на потреби трудящих-мігрантів, оскільки перебування таких працівників є тимчасовим на території України і безпосередньо залежить від досягнення ними економічної мети свого перебування. Отже, право на працевлаштування за наймом чи підприємницьку діяльність іноземних осіб та

осіб без громадянства не дає змоги встановити довготривалі трудові та пов'язані з ними відносини.

У 2004 році Україна підписала Європейську конвенцію про правовий статус трудящих-мігрантів [52]. Положення цієї конвенції обов'язково мають бути враховані при укладанні колективного договору, якщо на підприємстві є працівник-мігрант. Зокрема, у колективному договорі повинні знайти відображення особливості реалізації таких положень Європейської конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів:

- 1) медичний огляд та професійний іспит для трудящих-мігрантів;
- 2) обов'язкове укладання трудового контракту, складеного щонайменше двома мовами;
- 3) порядок покриття витрат у випадку офіційного колективного добору на подорожування і працівника-мігранта, і членів його сім'ї;
- 4) порядок стягнення через українське підприємство сум, належних у зв'язку з утриманням, що впливають із сімейних відносин, батьківства чи материнства;
- 5) соціальні доплати або влаштування за рахунок підприємства викладання рідної мови для дітей трудящих-мігрантів;
- 6) переказ підприємством заощаджень та доходів на територію країни походження трудящого-мігранта.

Можна погодитися з твердженням, що створення належних критеріїв у сфері праці для працівників-мігрантів можливе лише за умови сталого регулювання відносин у сфері праці українців [53]. Однак швидкий розвиток процесів євроінтеграції вимагає одночасного вдосконалення питань у законодавчому регулюванні праці і українських працівників, і мігрантів [54].

У сучасних умовах домінуючою тенденцією в міжнародних відносинах є глобалізація, одним із проявів якої виступає міжнародна міграція робочої сили. Актуальність та важливість дослідження усіх аспектів трудових міграційних процесів зумовлена стрімким зростанням їх обсягів, нарощуванням інтенсивності, поширенням на всю територію нашої країни (і навіть поза її межі), вагомим

впливом на її економічний та соціальний розвиток. Особливе місце міграції робочої сили визначається насамперед її динамізмом, швидким реагуванням на зміни у тому чи іншому суспільстві та економіці [55].

Формування економіки відкритого типу, скасування монополії держави на проведення зовнішньоекономічної діяльності, прагнення до утвердження України як країни з ринковою економікою стали вихідним моментом щодо включення України у світові міграційні процеси, зокрема з країнами Європейського Союзу. Необхідно відзначити, що сьогодні згадані процеси для України є досить складними та суперечливими через неврегульованість низки соціальних, економічних і правових питань. Їх якнайшвидше розв'язання повинно створити передумови для повноцінної адаптації України щодо стандартів Європейського Союзу.

Вагомим кроком у цьому напрямі стала Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, в розділі III якої під назвою «Юстиція, свобода та безпека» міститься низка статей, що присвячені міграції загалом та трудовій міграції, зокрема [56].

Так, ст. 16 вказаної Угоди «Співробітництво у сфері міграції, притулку та управління кордонами» містить положення про те, що:

1. Сторони підтверджують важливість спільного управління міграційними потоками між їхніми територіями та надалі розвиватимуть всеохоплюючий діалог щодо всіх питань у сфері міграції, зокрема нелегальної міграції, легальної міграції, незаконного переправлення осіб через державний кордон та торгівлі людьми, а також включення проблемних питань у сфері міграції до національних стратегій економічного та соціального розвитку регіонів, звідки походять мігранти. Такий діалог ґрунтується на основоположних принципах солідарності, взаємної довіри, спільної відповідальності та партнерства.

2. Згідно з відповідним законодавством ЄС та чинним національним законодавством, співробітництво буде, зокрема, зосереджуватись на:

а) подоланні причин виникнення міграції, активно використовуючи можливості співробітництва у цій сфері з третіми країнами та в рамках

міжнародних форумів;

b) спільному запровадженні ефективної та превентивної політики щодо боротьби з нелегальною міграцією, незаконним переправленням нелегальних мігрантів через державний кордон та торгівлею людьми, у тому числі щодо методів боротьби з організованими злочинними групами, що здійснюють незаконне переправлення нелегальних мігрантів через державний кордон та торгівлею людьми, а також захисту жертв таких злочинів;

c) запровадженні всеохоплюючого діалогу з питань притулку, зокрема стосовно практичних аспектів реалізації Конвенції ООН про статус біженців 1951 року, Протоколу щодо статусу біженців 1967 року та інших відповідних міжнародних документів, а також шляхом забезпечення поваги принципу «невислання»;

d) правилах щодо доступу, забезпеченні прав та статусу осіб, яким надано доступ, гідному поводженні та інтеграції іноземців, які проживають на законних підставах;

e) подальшому розвитку оперативних заходів у сфері управління кордонами.

i) Співробітництво у сфері управління кордонами може включати, *inter alia*, навчання, обмін найкращими практиками, зокрема технологічні аспекти, обмін інформацією з дотриманням встановлених правил та, у разі потреби, обмін офіцерами зв'язку.

ii) Зусилля Сторін у цій сфері будуть спрямовані на ефективну імплементацію принципу інтегрованого управління кордонами.

f) посиленні рівня безпеки документів;

g) розвитку ефективної політики повернення, зокрема у її регіональному вимірі;

h) обміні поглядами щодо нелегального працевлаштування мігрантів [56].

Не менш важливою є ст. 17 названої Угоди «Поводження з працівниками», в якій задекларовано, що:

1. 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.

2. Україна відповідно до законів, умов та процедур, що застосовуються на її території, повинна забезпечити ставлення, згадане у пункті 1 цієї статті, до працівників, які є громадянами держави-члена та на законних підставах працевлаштовані на її території [56].

Заслужують на увагу положення ст. 18 «Мобільність працівників», в якій зазначається, що:

1. Беручи до уваги ситуацію на ринку праці держав-членів згідно з їхнім законодавством та відповідно до норм, чинних у державах-членах та в ЄС, у сфері мобільності працівників:

а) існуючі можливості доступу до зайнятості для українських працівників, надані державами-членами згідно з двосторонніми договорами, мають бути збережені та, у разі можливості, покращені;

б) інші держави-члени повинні вивчити можливість укладання подібних договорів.

2. Рада асоціації зобов'язується розглянути можливість надання інших більш сприятливих положень у додаткових сферах, зокрема можливості доступу до професійного навчання, згідно із законами, умовами та процедурами, чинними у державах-членах та в ЄС, при цьому беручи до уваги ситуацію на ринку праці у державах-членах та в ЄС.

Натомість, з огляду на те, що трудова міграція не завжди перебуває у «законному руслі», а нелегальні міграційні переміщення несуть з собою безліч негативних аспектів у ст. 19 «Рух осіб» досягнуто домовленостей про те, що:

1. Сторони забезпечують повне виконання:

а) Угоди між Україною та Європейським Співтовариством про реадмісію осіб від 18 червня 2007 року (через Спільний комітет з питань реадмісії, створений згідно з її статтею 15);

б) Угоди між Україною та Європейським Співтовариством про спрощення оформлення віз від 18 червня 2007 року (через Спільний комітет для реалізації цієї Угоди, створений згідно з її статтею 12).

2. Сторони також прагнуть досягти посилення мобільності громадян і подальшого прогресу у візовому діалозі.

3. Сторони зобов'язуються вжити послідовних кроків до встановлення безвізового режиму у відповідний час після створення умов для добре керованого і безпечного пересування людей, визначених у двофазовому Плані дій щодо лібералізації візового режиму, представленого на Саміті Україна – ЄС 22 листопада 2010 року [56].

Отже, проведений джерелознавчий аналіз у сфері міграції дозволяє зробити висновок про те, що міграційні процеси роблять істотний вплив на різні сторони суспільного життя, явища, що безперервно відбуваються в політиці та економіці, ідеології, релігії, культурі, моральності тощо.

З огляду на це, Україна зацікавлена виробити таку політику у сфері міграційних правовідносин, яка була б спрямована на ефективне, з максимальним використанням переваг, що надаються трудовою міграцією, вирішення першочергових завдань суспільства.

Водночас, при цьому слід враховувати той факт, що однією з найсерйозніших загроз національній безпеці є нелегальна міграція, питанню протидії якій, при розробці міграційної політики, має відводиться значне місце.

Сучасна міграційна політика також має бути спрямованою на економічні, інвестиційні процеси, що мали б призвести до підвищення попиту на українському ринку праці.

Отже, в сучасних умовах назріла необхідність поглибленого вивчення і комплексного пізнання сутності та змісту трудової міграції, механізмів її регулювання, закономірностей стадій міграційних процесів, їх моделювання, діагностики та прогнозування і, як результат, розвитку адекватної державної міграційної політики.

1.2 Теоретико-методологічні підходи до дослідження адміністративно-правового регулювання трудової міграції в умовах трансформації економіки України

На початку третього тисячоліття людство у черговий раз переживає бурхливі історичні зміни з притаманною для них системною трансформацією міждержавних відносин і руйнуванням чинних цивілізаційних стереотипів. Стрімка науково-технічна революція, зростання інформаційного впливу, радикальні зміни глобальної геополітичної структури, що сталися внаслідок ліквідації біполярного світу і формування нових інтересів і цінностей міжнародної значущості, все частіше виникаючі економічні, етнічні і релігійні протиріччя, що супроводжуються прямим військовим насильством, численні природні і техногенні катаклізми викликають необхідність пошуку нових шляхів та інституційних форм подальшого існування міжнародного співтовариства. Напруженість, притаманна світовому розвитку в останні десятиліття, в свою чергу, стимулює активізацію низки соціальних явищ і процесів, надаючи їм абсолютно інших якостей, серед яких особливого значення набувають масштабні переселення людей.

Із зростанням міграції набагато значущішою стала її роль в життєдіяльності приймаючих соціумів. Ніколи раніше міграція не чинила такого масштабного та інтенсивного впливу на економіку, соціальне і політичне життя країн – її донорів і реципієнтів. Вона стала важливим джерелом економічного розвитку та інших перетворень в приймаючих суспільствах, істотним, неминучим і потенційно вигідним компонентом економічного і соціального життя кожної держави і регіону [57, с. 8].

Міграції населення загалом, і їх різновид – трудова міграція, належать до числа складних системних об'єктів дослідження. Їх складність, багатоаспектність і соціальний характер передбачають необхідність комплексного, всебічного вивчення. Дослідницька стратегія, покладена в основу комплексного підходу, передусім, ґрунтується на таких методологічних принципах: формулювання

загальної теоретичної концепції; розробка наскрізних понять і категорій, що забезпечують єдність підходу до об'єкта дослідження.

На їх основі здійснюється вивчення окремих аспектів і зв'язків трудових міграційних процесів. При цьому теоретико-концептуальний апарат формується на засадах постулатів, понять і категорій дисциплін, залучених до процесу дослідження. Саме з цих наук запозичують специфічні методи дослідження та змістовні результати. Теоретичну концепцію слід поєднувати з емпіричними розробками. Міждисциплінарність теоретичних і прикладних досліджень – одна з найважливіших методологічних вимог сьогодення, яка, як зазначалося вище, повною мірою стосується питань трудової міграції.

Складність, багатогранність і міждисциплінарний статус будь-якої наукової проблеми призводять до необхідності її вивчення у системі координат, що задається різними рівнями методології науки.

Насамперед, слід зауважити, що методологія наукового пізнання складає одну зі складових філософської науки. В рамках самої методології вчені розрізняють, по-перше, методи аналізу існуючого наукового знання і, по-друге, методи отримання нових знань, які називають методами наукового дослідження. Саме ці методи становлять найбільший інтерес для подальших наукових досліджень [58, с. 3-4].

Водночас, слід зауважити, що саме поняття «методологія» (від грец. μέθοδος – правильний, вірний шлях, шлях дослідження) неоднозначно розуміється в сучасній науці.

У широкому розумінні слова методологія – це теорія людської діяльності, «це діяльність пізнання, мислення або, якщо говорити точніше, вся діяльність людства, включаючи сюди не лише власне пізнання, але й виробництво. Можна сказати, що методологія ... є теорія людської діяльності» [59, с. 6]. У вузькому розумінні слова під методологією розуміють сукупність методів, прийомів, процедур наукового дослідження [60, с. 5-6]. Саме таке ставлення до методології переважає, наприклад, в зарубіжній (американській і взагалі англомовній) науковій літературі.

Своєрідним компромісом між надто широким і надто вузьким розумінням методології як шляху пізнання виступає багаторівневий підхід, коли розрізняються: найзагальніші методи наукового пізнання – аналіз і синтез, сходження від абстрактного до конкретного тощо (філософська методологія); загальні для багатьох наук, міждисциплінарні методи пізнання – системний та організаційний аналіз, кібернетичний, синергетичний підходи тощо (загальнонаукова методологія); теорія і методи конкретної науки, галузі знань; методика, сукупність операцій і процедур, що застосовуються в конкретних дослідженнях [61, с. 40].

На нашу думку, будь-яка методологія, а особливо методологія вдосконалення суспільних відносин (а трудова міграція виступає однією зі сторін суспільних відносин) полягає в тому, щоб чітко визначити такі методи дослідження соціальних явищ, які, по-перше, відповідають самому об'єкту дослідження, тобто адекватні природі самого досліджуваного явища, а, по-друге, дають теоретичне уявлення про систему методів дослідження конкретного явища, що треба сприймати як теорію, звернену до практики дослідження. При цьому методологію не можна розглядати тільки як науково-дослідницький інструментарій. Методологія – це, перш за все, теоретичне уявлення про саме явище й про можливість його вивчення з метою практичного вдосконалення, без чого ніяке практичне вдосконалення соціальної практики не має сенсу, а реформування буде щонайменше неефективним, якщо не шкідливим.

Питання методології досить складне, оскільки саме воно досить часто в наукових джерелах тлумачиться по-різному. Багато зарубіжних наукових шкіл не розмежовують методологію і методи дослідження. У вітчизняній науковій традиції методологію розглядають як: 1) вчення про науковий метод пізнання та перетворення світу; його філософська, теоретична основа; 2) сукупність методів дослідження, що застосовуються в будь-якій науці відповідно до специфіки об'єкта її пізнання [62, с. 664]. Найчастіше методологію тлумачать як теорію методів дослідження, створення концепцій, як систему знань про теорію науки або систему методів дослідження. Методику розуміють як сукупність прийомів дослідження,

включаючи техніку і різноманітні операції з фактичним матеріалом [63-65].

Не вдаючись до аналізу сутності та змісту методології як науки, зупинимось на тих принципах і методах наукового пізнання, які, на нашу думку, сприятимуть комплексному дослідженню адміністративно-правового регулювання трудової міграції в умовах трансформації економіки України.

Фундаментальні принципи ґрунтуються на узагальнюючих, філософських положеннях, що відображають найсуттєвіші властивості об'єктивної дійсності та свідомості з урахуванням досвіду, набутого в процесі пізнавальної діяльності людини. До них, зокрема, належить *принцип діалектики*, що відображає взаємозумовлений і суперечливий розвиток явищ дійсності.

Діалектична логіка пізнання стала універсальним інструментом для всіх наук, при вивченні будь-яких проблем пізнання і практики.

Діалектика як метод пізнання природи, суспільства і мислення, розглянута в єдності з логікою і теорією пізнання, є фундаментальним науковим принципом дослідження багатопланової та суперечливої дійсності в усіх її проявах. Діалектичний підхід дає змогу обґрунтувати причинно-наслідкові зв'язки, процеси диференціації та інтеграції, постійну суперечливість між сутністю і явищем, змістом і формою, дотримати об'єктивність при оцінюванні дійсності. Досвід і факти виступають джерелом, основою пізнання дійсності, а практика – критерієм істинності теорії. Діалектика як фундаментальний принцип і метод пізнання має величезну пояснювальну силу. Однак вона не підмінює конкретнонаукові методи, пов'язані зі специфікою досліджуваної сфери. Діалектика виявляється в них і реалізується через них відповідно до вимог спадкоємності та непротиворіччя в методології [66, с. 58].

Принцип універсальності законів світобудови. Розвиток науки загалом характеризується єдністю протилежних тенденцій – диференціації та інтеграції наукових знань. Провідними на сучасному етапі виступають інтеграційні процеси, що передбачають необхідність об'єднання досліджень неживої і живої природи та суспільства, вивчення їх з точки зору універсальних законів світобудови. При цьому основні закономірності соціального буття (включаючи трудову міграцію як

соціальний феномен) виступають як інобуття загальних закономірностей саморуху (самоорганізації) матерії, світу, світобудови, як модифікація їх фундаментальних властивостей [67, с. 135-154]. Для міграційних процесів цей принцип означає необхідність поглянути на них із більш широких позицій, переборюючи антропоцентризм і аксіологізм (ціннісний підхід щодо предмета дослідження).

Загальнонаукова методологія використовується в усіх або в переважній більшості наук, оскільки будь-яке наукове відкриття має не лише предметний, але й методологічний зміст, спричиняє критичний перегляд прийнятого досі понятійного апарату, чинників, передумов і підходів щодо інтерпретації матеріалу, що вивчається [66, с. 59].

Принцип універсальності загальнонаукових методів пізнання дійсності. Виходячи із принципу універсальності законів світобудови, можна припустити універсальність загальнонаукових методів пізнання дійсності, включаючи трудові міграції.

Це означає можливість застосовувати при дослідженні трудової міграції, зокрема адміністративно-правового регулювання трудової міграції в умовах трансформації економіки України, не лише системного, історичного, термінологічного, функціонального, когнітивного аналізу, моделювання тощо, але й синергетики, теорії хаосу, теорії катастроф та інших сучасних загальнонаукових концепцій.

Принцип відносності знань (релятивізм). Будь-яке знання про будь-який предмет дійсності відносне, неповне, обмежене. Ніколи не можна досягти повного і кінцевого знання про досліджуваний об'єкт. Це пов'язано, насамперед, із тим, що всі об'єкти дійсності знаходяться у постійній зміні. І «фактично не існує ні пропозицій, ні слів зі значенням, котрі були б незалежні від обставин проголошення» [68, с. 321]. Відомий учений К. Поппер з цього приводу зазначав, що «... наукові результати «відносні» ... лише постільки, поскільки вони є результатами відповідної стадії наукового розвитку і підлягають зміні в ході наукового прогресу» [69, с. 255-256].

Тому перед сучасною наукою з цілковитою очевидністю постало надзвичайно важливе завдання – переосмислення багатоманітної теоретичної спадщини та створення на її основі нової конструктивної та дієвої міграційної теорії.

У цьому контексті слід зазначити, що і міграція населення загалом, і трудова міграція має глибоке історичне коріння, а тому, як зазначалося вище, її дослідженню сприяє застосування низки методів, з-поміж яких важливе місце відводиться історичному методу, який дозволяє виявити підґрунтя міграції, її причини та джерела в історичній ретроспективі. Так історичний досвід свідчить, що міграційні процеси загалом та такий їх різновид як трудова міграція носять природний характер, виражаючи синтез об'єктивних потреб людей і їх суб'єктивних інтересів. Міграційна рухливість населення залежить від багатьох чинників, сукупність яких характеризує загальну картину людських переміщень і пояснює потужність, динаміку і векторну спрямованість міграційних потоків. Історія знає багато випадків послаблення або посилення заходів стримування міграції з боку урядів різних держав, проте ніколи і нікому ще не вдалося її зупинити. У зв'язку з цим не можна не враховувати багатозначність явища міграції, що історично склалася, і її діалектичного взаємозв'язку з формаційними, цивілізаційними і антропологічними законами розвитку людства.

Досліджуючи питання адміністративно-правового регулювання трудової міграції в умовах трансформації економіки України шляхом проведення ретельного наукового аналізу і систематизації відповідної термінологічної і нормативно-правової бази, вбачається за доцільне використання теоретичної концепції міжнародного міграційного права, основу якої складають:

- критерії класифікації міжнародної (зовнішньої) міграції, а також її суб'єктів за видами і формами;
- визначення і роз'яснення правового статусу суб'єктів зовнішньої міграції, зокрема, розкриття понять прав і обов'язків трудових мігрантів стосовно кожної їх категорії;
- порівняльний аналіз і систематизація міжнародно-правових норм і

джерел, що мають відношення до регулювання процесів міжнародної трудової міграції;

- визначення і зміст принципів, що лежать в основі міжнародно-правового регулювання різних видів зовнішньої трудової міграції.

Слід зауважити, що трудову міграцію населення також можна охарактеризувати як соціальний процес глобального переміщення населення, що охопив практично усі країни і континенти. Вивченню суті трудової міграції населення, її причин і питань регулювання приділяється значна увага відомих економістів, політиків, учених і фахівців різних галузей соціальних знань, передусім демографів, соціологів, психологів, юристів. Важливе методологічне значення при цьому мають концепції міграції, які були сформульовані цими вченими.

Так, зокрема, важливі наукові обґрунтування закономірностей міграції населення загалом та трудової міграції зокрема були сформульовані в Лондонському університеті наприкінці XIX століття. Англійському ученому-дослідникові Е. Райвенстайну на основі комплексного аналізу статистичних даних вдалося встановити основні чинники залежності між інтенсивністю і напрямками міграції [70, с. 167-227; 71, с. 241-301].

На думку Е. Райвенстайна, найважливішим чинником трудової міграції є економічний. У концепції, сформульованій вченим, виразно простежується обумовленість міграційних процесів економічною нестійкістю і матеріальною зацікавленістю мігрантів [70, с. 167-227; 71, с. 241-301].

Трудова міграція населення має властивість посилюватися у міру технічного прогресу і розвитку комунікацій. Процес трудової міграції зазвичай носить ступеневий характер, що припускає переміщення людей спочатку в найближчі міські поселення, а потім – в швидкозростаючі великі міста з розвиненою промисловістю і торгівлею. Інтенсивність трудових міграційних потоків між двома географічними пунктами обернено пропорційна відстані між ними. Кожен значний трудовий міграційний потік породжує компенсуючий його «протипотік», що знижує показники нетто-міграції. Нетто-міграція (сальдо

міграції, «чиста» міграція) різниця між кількістю прибулих на яку-небудь територію і кількістю вибулих з неї за певний період [72, с. 385].

Натомість в теорії Е. Райвенстайна ще не було приділено належної уваги таким визначальним чинникам трудових міграційних процесів, як геополітичний, демографічний, етнічний та ін., які були продемонстровані в наступних історичних практиках як засадничі з точки зору стимулювання трудової міграції.

У 60-ті – 70-ті роки минулого століття була розроблена неокласична теорія міграції (Рейніс, Тодаро), що розвивала теорію В. Льюїса, відповідно до якої основна роль в процесі економічного розвитку відводилася трудовій міграції. Натомість, неокласична теорія міграції ґрунтується на двох підходах: макроекономічному і мікроекономічному [73].

Відповідно до макроекономічного підходу міграційні процеси є результатом територіального перерозподілу трудових ресурсів і капіталу. Мігранти спрямовуються туди, де привабливіші економічні умови, з-поміж яких – висока заробітна плата. Згідно з мікроекономічним підходом міграція обумовлюється індивідуальним рішенням мігранта, заснованим на його прагненні підвищити рівень власного життя.

У 80-ті роки ХХ ст. учені Сассен і Портес запропонували теорію світових систем, що акцентує увагу на закономірностях зовнішньої (міжнародної) міграції населення [74]. Згідно цієї теорії, зовнішня міграція населення є наслідком глобалізації і взаємного проникнення ринків праці. При цьому важливу роль в стимулюванні процесів зовнішньої міграції відіграють транснаціональні корпорації, а також іноземні інвестиції. Трудова міграція населення подається як механізм, що регулює попит і пропозицію на трудові ресурси в різних країнах світу.

Ще одна теорія, що безпосередньо пов'язана з трудовою міграцією – це теорія нової економіки міграції, розроблена в 90-х рр. ХХ століття Старком, пояснює міграційні процеси з позицій сімейної стратегії, однією з цілей якої є диверсифікація джерел прибутків. У концепції цієї теорії особлива увага приділяється ролі грошових переказів, здійснюваних з одних країн в інші, а також

проблемі взаємодії міграційних процесів і соціокультурного середовища [75].

Одночасно з вищевказаною теорією отримала розвиток ще одна теорія – міграційних мереж. Один з її основоположників, Мессі, визначив міграційну мережу як невід’ємний компонент міжособистісного спілкування будь-якого мігранта. За допомогою міграційних мереж, що складаються, трудові мігранти спілкуються зі своїми сім’ями і друзями, що залишилися в країнах їх походження. Завдяки таким зв’язкам відбувається обмін корисною інформацією між трудовими мігрантами і їх співвітчизниками. Члени сімей трудових мігрантів, що знаходяться в країні походження, через міграційні мережі отримують фінансову підтримку. Крім того, через них, як правило, надається допомога в перспективному працевлаштуванні в країнах перебування трудових мігрантів [76, с. 23].

Останнім часом дослідники, що аналізують закономірності міграції населення, доволі часто розвивають концептуальні положення вже наявних теорій. В той же час ними пояснюються і нові тенденції, притаманні для цього явища. Так, фахівець у сфері зовнішньої міграції і ринків праці П. Стокер у своїй праці «Праця іноземців. Огляд міжнародної робочої сили» аналізує деякі загальноприйняті моделі, що інтерпретують характер сучасних міграційних процесів. В основі більшості з них лежать суто економічні чинники: бажання підвищити рівень життя; новий розподіл праці, в якій трудовим мігрантам відводиться низькооплачувана робота; сімейна стратегія відправки найпрацездатніших працівників за кордон, обумовлена прагненням до зниження ризику існування сім’ї у нестабільному світі. Розглядається також позиція вчених, які вважають міграцію невід’ємною рисою «глобалізованого світу», для якого характерним є зняття бар’єрів для пересування товарів, людей, послуг, капіталу, а також виникнення транснаціональних мереж економічного, політичного і соціального характеру. П. Стокер вважає, що усі ці складові доповнюють один одного. В той же час деякі з них ставляться вченим під сумнів. Так, відомо, що на сучасному етапі багато розвинених країн, що прагнуть до вершин технічного прогресу, більшою мірою зацікавлені в залученні іноземних фахівців вищої

кваліфікації, аніж низькокваліфікованих працівників. Що стосується зайнятості трудових мігрантів на непрестижній роботі, то вона в основному була поширена в 80-ті – 90-ті рр. минулого століття.

Досліджуючи явище міграції, П. Стокер також вказує на те, що міграційні процеси обумовлені не лише економічними чинниками, але й кардинальними змінами соціального і політичного характеру. Відчуття внутрішньої невпевненості, як правило, посилюється в епоху радикальних політичних перетворень [77].

Натомість, поряд з вказаними чинниками трудової міграції особливе місце приділяється сучасній демографічній ситуації в розвинених країнах, яка також стимулює міграційний обмін. Як відомо, старіння і зменшення чисельності населення багатьох європейських країн підтримує стійкий попит на іноземну робочу силу, причому в різних секторах економіки.

Відомий британський соціолог Е. Гіденс характеризує міграцію населення як найважливішу складову процесу глобальної інтеграції. Міграційні процеси, що відбуваються у світі, на думку вченого, є віддзеркаленням економічних, політичних, соціальних і культурних міждержавних відносин, що швидко міняються. Міграція населення призводить до етнічної і культурної різноманітності і сприяє демографічній, економічній і соціальній динаміці [78, с. 258].

Аналізуючи рушійні сили міграційних процесів, Е. Гіденс звертається до положень різних теорій. Зокрема, розглядає положення, згідно з яким міграція обумовлюється сумарними діями чинників «виштовхування і притягування», що мають економічну, політичну, соціальну і демографічну природу. Як чинники «виштовхування» виділяються: війна, голод, політичне протистояння та ін. До чинників «притягування» відносяться: налагоджені ринки робочої сили, кращі умови життя, менша щільність населення [78, с. 260].

На думку С. Кастлеса і М. Міллера, останнім часом спостерігається небачена раніше інтенсифікація міграційного обміну між різними країнами, у зв'язку з чим ці вчені цілком обгрунтовано називають останні десятиліття

XX ст. – початку XXI ст. «ерою міграції» [79, с. 269].

В той же час, необхідно зазначити, що разом з високою міграційною мобільністю певної частини населення багато хто вважає за краще залишатися жити, вчитися і працювати там, де вони народилися. Причиною цьому може бути і відсутність засобів або інших можливостей, що зумовлюють міграцію, і традиційне небажання залишати рідну країну. Дослідники Мартін і Відгрєн характеризують подібне небажання як найсильніший чинник, що перешкоджає реалізації міграції [80].

Розглядаючи закономірності трудових міграційних процесів, слід також зазначити, що міграція є одним з видів руху народонаселення. У демографічній науці виділяють три види руху народонаселення: безперервне відновлення його в ході зміни поколінь, просторовий рух і, нарешті, соціальний рух, який виражає визначальну лінію усього руху народонаселення, його нерозривний зв'язок з громадським процесом відтворення і розвитку загалом. Народонаселення, що є сукупністю людей, які здійснюють свою життєдіяльність у рамках певних соціальних спільностей, і що є головною складовою суспільства, на кожному етапі розвитку останнього вступає в новий якісний стан.

Отже, трудові міграційні процеси, будучи невід'ємним атрибутом стану народонаселення, а значить і суспільства загалом, також зазнають якісних змін на кожному етапі суспільного розвитку. З появою нових технічних можливостей і способів виробництва, засобів комунікацій, а також у зв'язку зі змінами соціального і геополітичного характеру, що відбуваються, виникають нові тенденції міграції населення. Вони проявляються в різній причинній обумовленості пересувань, в географічному перерозподілі населення, у спаді або інтенсифікації міграційних процесів.

Інтенсивні міграційні рухи містять у собі деякі негативні риси. Так, в Україні міграційні ризики мають відношення до різних деформацій. Особливо вони насторожують в контексті аналізу простору держави, а саме його:

- демографічної деформації;
- соціальної деградації;

- екістико-поселенської декомпозиції;
- економічної дезінтеграції;
- інформаційної дезорієнтації.

На фоні світової кризи вони здійснюють відчутне навантаження на розвиток соціальної сфери. Для їх вивчення доцільно застосувати теорію ризиків. В українській мові під терміном «ризик» розуміють усвідомлену можливість небезпеки, а також можливість збитків або неуспіху у якійсь справі [62, с. 1221].

З позиції теорії ризиків, під словом «ризик» розуміють:

- нестабільність, невпевненість у майбутньому;
- дія в умовах вибору, що орієнтована на щасливиц результат або зменшення негативу (А.Д. Чалий, В.А. Прилуцький);
- випадковий характер розвитку подій (В. Даль);
- можливість небезпеки та виникнення втрат (Д. Бернуллі, Нейман-Моргенштерн) [81];
- збиток (втрата), можливість виникнення несприятливих ситуацій, які пов'язані із здійсненням певного рішення (представники класичної теорії ризику Дж. Мілл, Н. Сенсор, Л.Н. Непман та інші);
- можливість та імовірність відхилення від цілі, заради досягнення якої приймається рішення (представники неокласичної теорії ризику Т. Бачкаї, Д. Мессена, А.П. Альгін та інші).

Характерним є те, що під ризиком часто розуміється і сама ймовірність появи небажаних результатів дії, і конкретні їх обсяги (кількісні та якісні втрати). Вимірювання ризиків ототожнюється із визначенням обсягів можливих збитків (втрат). Кількісна характеристика ризикованості певної дії, проєкті в загальній теорії ризику визначає міру ризику.

У контексті дослідження адміністративно-правового регулювання трудової міграції в умовах трансформації економіки України поняття «ризик» може бути застосованим для:

- окреслення можливих негативних наслідків міграційної активності населення як чинника дестабілізації економіки регіону чи дестимулятора

розбудови української держави – ризик міграційної активності населення;

– означення чинників-перешкод реалізації регіональної міграційної політики – ризик реалізації регіональної міграційної політики;

– позначення можливості і виникнення певних, непередбачуваних раніше, чинників нерациональності подальшої реалізації регіональної міграційної політики без адекватних змін та коригувань, і появи негативних у плані стабілізації економіки регіону наслідків – ризик регіональної міграційної політики.

Отже, міграційні ризики окреслюють міру виникнення певної небажаної ситуації (події) та наслідків прийняття рішень щодо переміщення населення і на мікро-, і мезо- та мегарівні. Кожен з видів міграційних ризиків може бути діагностований як одиничний випадок чи сукупність взаємозалежних подій у сфері регулювання міграційних процесів.

Наведені міграційні ризики соціального та економічного розвитку України вимагають застосування системного підходу до організації заходів, спрямованих на посилення позитивних та нівелювання негативних ефектів участі України у міжнародному поділі праці [82, с. 208-213].

Отже, слід зазначити, що збільшення міграційних потоків і необхідність їх регулювання є актуальними проблемами і для України, і для багатьох країн світу.

Як вже зазначалося, міграція в будь-якій країні має декілька аспектів – економічний, політичний, соціальний та інші. Економічний аспект безпосередньо пов'язаний з характером і темпами розвитку національного господарства, станом внутрішнього ринку праці. Чим вище темпи зростання, тим більше потреба в робочій силі, яка далеко не завжди може бути задоволена з внутрішніх ресурсів. Працедавці при цьому зацікавлені в розширенні припливу робочої сили, що сприяє зниженню її вартості. Тому представники бізнесу, як правило, активно виступають за лібералізацію імміграційного законодавства. В той же час масштабний в'їзд іноземців на яку-небудь територію неминуче позначається на стані суспільства, впливає на якість і рівень життя корінного населення, змінює соціальну та етнічну структури.

Саме тому регулювання міграційних процесів не може спиратися виключно на ринкові механізми, а вимагає постійного адміністративного і громадського контролю. Здійснення такого контролю не суперечить демократичним і ринковим принципам. Навпаки, відсутність чіткого державного регулювання в цій сфері може привести до дестабілізації суспільства, криміналізації сегменту праці, пов'язаної з використанням іноземної робочої сили, а отже, до порушення демократичних норм і гальмування розвитку виробництва на конкурентній основі.

Позитивних змін у міграційних процесах, а через них – у складі людських ресурсів, досягають за допомогою трансформації міграційних процесів. У найширшому розумінні під трансформацією розуміють зміни в об'єкті дослідження, його перетворення. У процесі управління трудовими міграційними потоками зміст поняття «трансформація» розглядають як цілеспрямовану, продуктивну зміну сукупності мігрантів і населення країни або регіону відповідно до вимог об'єктивних міграційних законів [83, с. 13-23].

Трансформацію трудових міграційних процесів найповніше можна розкрити засобами системології, зокрема за допомогою таких категорій, як структура, функціонування, розвиток та організація. Сутність змін, їхню внутрішню природу найкраще передає структурний аналіз змін у міграційних спільнотах людей у часі, що дає можливість виявити закономірні тенденції в трудових міграційних процесах та екстраполювати їх на перспективу.

Саме структурний аналіз дає можливість визначити найстабільніші, найістотніші, інваріантні зв'язки між елементами міграційного процесу [84]. Поглиблений аналіз структури міграційного процесу передбачає виокремлення таких її аспектів: субстанційна структура, функціональна структура, організаційна структура, просторова структура, а їхня зміна розглядається в часі та виражає структурні зміни в міграційному процесі.

Знання особливостей організації та функціонування трудових міграційних процесів дає змогу використовувати їх як засіб управління, за допомогою трансформації якого можна суттєво впливати на зміну субстанційної структури населення. Необхідним етапом у цьому є формування продуктивної міграційної

політики та прогнозування змін статево-вікової структури населення.

У структурі та організації системи населення і міграції є тотожними, адже в кожній з них складовими елементами виступають окремі індивіди зі своїми демографічними ознаками, а саме: статтю, віком, національністю, освітою, професією, видом зайнятості, культурою тощо як певною організацією існування системи. Різними є функціонування та розвиток у часі. Якщо функціонування населення підпорядковується основним законам народонаселення, то міграційна система повинна відповідати об'єктивним законам міграції, що виражається насамперед у розподілі мігрантів за віком, статтю тощо, а також у залежності інтенсивності міграційних потоків від відстані потужності ареалів формування трудових міграційних потоків тощо. Функціонування системи у просторі та часі призводить до розхитування її структури.

1.3 Основні поняття та сутнісні характеристики трудової міграції як предмета адміністративно-правового регулювання

Міграція населення завжди була і залишається вагомим чинником формування, функціонування та розвитку певних спільнот людей. Саме цим пояснюється підвищена увага до регулювання міграційних процесів у світі взагалі та в кожній країні, зокрема. Натомість, міграційні зв'язки між країнами і всередині кожної з них можуть відбуватися в неоднакових соціально-економічних умовах і на різних рівнях організації, що визначає їхній характер – вони можуть бути спонтанними (неосмисленими), спрямованими на позитивні результати, носити руйнівний характер тощо. У розвинутих країнах світу трудова міграція населення забезпечує певний ефект, який призводить до позитивних змін і в складі людських ресурсів, і населення загалом [85].

Трудова міграція є найважливішим компонентом глобального розвитку, і в той же час становить серйозний виклик міжнародній та національній безпеці. За даними ООН, за останні 50 років кількість людей, які живуть за межами своєї рідної країни, збільшилася майже вдвічі і вже в 2009 р складала понад 190 млн.

осіб. Натомість, трудові мігранти сконцентровані у відносно невеликій кількості країн [86].

Водночас, все значніші маси трудящих-мігрантів виявляються в надзвичайно уразливому правовому становищі в силу того, що ринок праці не підтримується синхронізованими міждержавними заходами у сфері міграційного управління. Це призводить до ситуації, коли країни хоча і мають потребу в іноземній робочій силі, не мають легітимної змоги для реалізації цих потреб. Неефективність правового регулювання трудової міграції виражається також у зростанні нелегальних переміщень і зайнятості трудящих-мігрантів у сфері тіньової економіки, які набувають масового характеру. Держави, в свою чергу, відповідають посиленням заходів боротьби проти нелегальної міграції. Таке протиріччя призводить до масових порушень правопорядку та порушення фундаментальних прав трудящих-мігрантів.

Для того щоб з'ясувати зміст та розкрити сутнісні характеристики трудової міграції, а також оцінити її вплив на соціально-політичні та економічні процеси держави, та на цій основі виробити пропозиції щодо удосконалення адміністративно-правового регулювання трудової міграції, звернемося до деяких робіт, що характеризують сутність міграції, зокрема трудової.

Деякі вчені характеризують трудову міграцію як своєрідний рух населення, його переміщення всередині країни з подальшими галузевим, територіальним, професійним та соціальним перерозподілами [87, с. 134].

В інших роботах трудова міграція визначається як сукупність механічних, професійних переміщень і змін просторового положення індивідів щодо територіально закріплених структур населення, які виникають у цьому зв'язку [88].

У деяких дослідженнях міграція, зокрема трудова, визначається як масовий в кількісному і складний в структурному відношенні соціально-демографічний процес [89].

Багато вчених трудову міграцію характеризують як фактично будь-яке переміщення в просторі. Автори цих робіт, характеризуючи переміщення як

трудова міграція, звільняються від конкретно-історичних, соціально-економічних та інших трактувань міграції [90].

Ще одна дослідниця питань міграції та її впливу на економіку, І.С. Маслова, вважає, що трудова міграція населення є об'єктивним процесом переміщення кадрів, який нерозривно пов'язаний з розвитком продуктивних сил і виробничих відносин. Вона відіграє особливу роль в соціально-економічному житті суспільства і виступає таким процесом, який з одного боку, дуже чутливий до змін у житті суспільства, а з іншого – є важливим чинником, що справляє значний вплив на формування динамічних і структурних параметрів цих змін [91].

Водночас, відомий російський міграцієзнавець В.І. Переведенцев зазначає, що трудова міграція населення становить «одну з умов нормального функціонування суспільства, за допомогою якого може бути досягнуто оптимальне розміщення трудових ресурсів на території країни, яке сприяє вирівнюванню рівнів економічного розвитку регіонів, подолання соціально-економічних і культурно-побутових відмінностей між містом і селом». На його думку, слід брати до уваги і ту обставину, що «мігранти, які прагнуть до знань, їдуть ближче до культурних центрів, а бажаючи підвищити свій матеріальний добробут, їдуть в райони, де більше цінується робоча сила й існує змога підзаробити». Трудова міграція населення виступає як явище соціально-економічного життя. Однак, слід погодитись з вченим у тому, що «чим простіше і однозначніше визначається те чи інше явище, тим складнішими і різноманітнішими бувають його зв'язку з навколишнім світом і, отже, важчим дослідження» [92, с. 33-35].

При аналізі трудової міграції населення не завжди виділяють її як певний процес територіального переміщення людей і як той чи інший результат здійснення останнього. У зв'язку з цим деякі дослідники, справедливо вказуючи на цю обставину, зазначають, що міграцією населення часто називають сам процес міграції, те, що краще все-таки називати «територіальним розподілом населення»: явище тут підміняється однією його стороною, а міграція як процес переміщення – підсумками процесу. Це призводить до змішання понять і

серйозних помилок [93, с. 535-538].

Розгляд різних точок зору на визначення термінів «міграція населення» і «трудова міграція» дозволяє зробити такі висновки:

– по-перше, настільки різноманітні варіанти визначень трудової міграції пояснюються її багатофактурністю, тим, що тлумачення трудової міграції визначається конкретними проявами, а це, у свою чергу, відображається на наукових підходах;

– по-друге, більшість досліджень трудової міграції основними сутнісними ознаками вибирають такі: перетин мігрантами кордонів держави; строк перебування на її території; наявність або відсутність причин або цілей переселення.

Переміщення людей з одного місця в інше, що утворить трудову міграцію, відноситься до різних категорій населення. Наприклад, установка на постійне місце роботи, в якій-небудь місцевості певної кількості людей, які проживають тимчасово на цій території, призведе лише до зміни чисельності і постійного, і працездатного населення, в той час як чисельність наявного населення не змінюється. Тому нерідко в місцях прибуття трудящих-мігрантів утворюється значна кількість осіб, які тимчасово проживають на цій території, а в місцях їх виходу – тимчасово відсутніх.

Одним з основних ознак трудової міграції є перетин державного кордону. На цій основі виділяють, насамперед, зовнішню міграцію (еміграцію і імміграцію) і внутрішню. Зовнішня трудова міграція завжди пов'язана з перетинанням державного кордону; вона отримала назву міжнародної трудової міграції, і її поділяють на міжконтинентальну і внутрішньоконтинентальну.

За тимчасовими параметрами трудову міграцію поділяють на постійну (безповоротну) і тимчасову (поворотну). До поворотної відносять також сезонну і маятникову. Безповоротною вважається така трудова міграція, при якій людина назавжди змінює постійне місце проживання. При тимчасовій трудовій міграції людина переселяється на який-небудь досить тривалий, але обмежений період, причому він нерідко буває заздалегідь визначений. Прикладом тимчасової

трудової міграції може служити переселення на кілька років для роботи за контрактом, угодою. Як правило, цей вид трудової міграції обумовлений необхідністю забезпечення робочою силою тієї чи іншої галузі на період сезонного збільшення робіт. Сезонною трудовою міграцією називаються щорічні переміщення в певні місяці. Маятникові міграції – це регулярні поїздки на роботу або за межі свого населеного пункту з постійним поверненням додому. Маятникові міграції зазвичай відбуваються, коли місце роботи в іншому населеному пункті, але до нього досить близько, що дозволяє здійснювати щоденні (або майже щоденні) переміщення.

За способом реалізації трудова міграція населення поділяється на організовану (здійснювану за участю державних або громадських органів) і неорганізовану, індивідуальну та колективну, яка виробляється силами і на кошти самих мігрантів. У демографічній літературі трудова міграція також розмежовується з причин переселення. До міграцій з соціально-економічних причин відносять переселення у пошуках роботи, кращих заробітків, вільних сільськогосподарських земель.

З причин, що спонукали людей до переміщення, трудову міграцію іноді поділяють на добровільну і вимушену. До добровільної трудової міграції відносять переміщення людей, які добровільно покидають державу свого постійного проживання та переїжджають на нове місце проживання на території іншої держави. Вимушеною трудовою міграцією вважається переміщення людей з метою пошуку притулку і роботи.

У контексті нашого дослідження доцільно детальніше зупинитися на розгляді зовнішньої трудової міграції, яку характеризують як процес переміщення громадян однієї держави на територію іншої держави з метою трудової діяльності та проживання, а також реалізації трудових прав та інтересів. У більшості випадків це добровільне переміщення, і в низці концептуальних документів про міграційні процеси йдеться про трудову міграцію як про добровільний процес. Однак це не завжди так. Не завжди люди переміщуються за кордон з метою здійснення ними легальної оплачуваної трудової діяльності на законній підставі.

Трудова міграція наочно демонструє свою обумовленість соціально-економічними причинами. Що стосується форми зовнішньої трудової міграції, то, виходячи з вищевказаного визначення, можна говорити лише про добровільний характер цього виду переміщень.

У сучасному світі міжнародна трудова міграція населення стає важливим чинником соціально-економічного розвитку все більшої кількості країн, сприяючи при цьому формуванню гнучкого ринку праці, залученню країн, що розвиваються до досягнень мирного науково-технічного та суспільного процесу, раціональнішому використанню трудових ресурсів, взаємодії і взаємозбагаченню світових цивілізацій.

Сьогодні в різних країнах утвердилися різні підходи до визначення поняття міжнародної трудової міграції, в основі яких лежать розбіжності в інтерпретації тривалості перебування і мети приїзду. У зв'язку з цим виникли різні способи реєстрації трудових мігрантів та не співмірність даних національних статичних організацій, що істотно ускладнює дослідження процесів міжнародної трудової міграції, її причин та чинників формування, механізму реалізації та наслідків здійснення.

Проблеми формування та впровадження у практику спільного підходу до поняття трудової міграції активно розроблялися протягом декількох десятиліть в рамках різних установ Організації Об'єднаних Націй. Натомість, ще в 1932 р у рішенні міжнародної конференції з міграційної статистики вказувалося, що «кожен акт від'їзду з однієї країни в іншу на певний час, за винятком туристичних поїздок, потрібно включити в поняття трудової міграції» [94, с. 17]. Для розмежування постійної та тимчасової міграції на цій конференції було запропоновано, що «при від'їзді на термін один рік і більше трудова міграція повинна розглядатися як постійна», а «при від'їзді на термін менше одного року трудова міграція повинна вважатися тимчасовою» [92, с. 36], при цьому прикордонна міграція не враховується. Водночас, критерій тривалості перебування є досить обмеженим і не дозволяє повною мірою визначити деякі категорії мігрантів, наприклад, сезонні мігранти–працівники можуть перебувати в

країні призначення коротший термін, аніж туристи або відрядження.

У зв'язку з цим в рекомендаціях, розроблених комісією ООН у 1953 р, вказувалося на важливості врахування мети перебування для відмінності «тимчасових мігрантів», до яких були віднесені особи, які є постійними жителями, які мають намір виконати певну роботу протягом одного року або менше і робота оплачується в країні їх перебування [95].

Водночас, зверталася увага на те, що «відмінності між країнами за протяжністю та географічною природою кордонів, масштабами міграції, національним законодавством, що належить до контролю над міграцією, та інші чинники не дозволяють сформулювати набір навіть мінімальних стандартів, які всі країни могли б повністю і негайно застосувати. З метою формування уніфікованішого підходу до класифікації трудящих-мігрантів в доповіді ООН 1976 вказувалося на те, що «важливим ускладнюючим чинником у розробці задовільних визначень трудящих-мігрантів є тісний взаємозв'язок між цим терміном і поняттям постійного проживання в країні» [95]. Проте щодо постійного проживання «немає єдиної думки серед країн навіть відносно мінімального періоду присутності в країні, необхідного для констатації факту постійного проживання». У зв'язку з цим визначення трудящого-мігранта, засноване на категоріях постійного і непостійного жителя, виявилось доволі складним, і вироблені рекомендації не знайшли широкого застосування» [95].

Міжнародна організація праці (МОП) розробила класифікацію видів суб'єктів міжнародної трудової міграції, виділивши п'ять їх основних типів [96]. До першого типу відносяться переселенці. До них відносяться люди, які переїжджають на постійне місце проживання в іншу країну. Ця група мігрантів орієнтована на переїзд в країни з розвиненою промисловістю. Майже у всіх країнах міграційне законодавство базується на возз'єднанні з сім'єю, оскільки первинна міграція істотно ускладнена національним законодавством.

Другий тип – це мігранти, які працюють за контрактом, в якому обумовлено термін перебування на території приймаючої держави. В основному це малокваліфіковані або некваліфіковані робітники, зайняті на сезонних роботах.

Присутність іноземних робітників може бути і позитивним, і негативним чинником для країни реципієнта, адже цикл перебування трудових мігрантів може не збігатися з циклом економічного зростання цих країн. У переважній більшості іноземні робітники займають місця, що не становлять інтересу для місцевого населення. Працюючи за контрактом мігранти знають про різницю в заробітній платі за одну і ту ж роботу на користь місцевого населення, про суттєві відмінності: в правилах прийому на роботу і в черговості звільнення, в процедурі визнання кваліфікації. Незважаючи на ці та низку інших дискримінаційних моментів, в більшості країн ряди економічно активної частини працюючого населення як і раніше поповнюються трудовими мігрантами. Для інших країн трудова міграція власного населення – це одне з найважливіших джерел доходу.

Для розвинених країн, таких як Німеччина, США, Канада характерна трудова імміграція з країн, що розвиваються. Вона супроводжується не тільки економічними аспектами, але й історичними, політичними тощо.

У свою чергу мігранти можуть поділятися на:

- *сезонних робітників* – це люди, що працюють в державі, яка не є їх власною державою, протягом деякої частини року, тому що робота, яку вони виконують, залежить від сезонних умов;
- *трудоустроєних-мігрантів, пов'язаних з реалізацією проекту* – це трудоустроєні мігранти, допущені в державу працевлаштування на визначений період для роботи виключно за певним проектом;
- *трудоустроєних-мігрантів, які працюють за контрактом*, який встановлює обмеження у строках зайнятості та за типом роботи, що виконується мігрантом;
- *тимчасових працівників-мігрантів* – це люди, допущені в країну, яка не є їх власною країною, для виконання протягом обмеженого строку певної професійної діяльності. Вони можуть змінювати роботодавців і відновлювати дозвіл на роботу без необхідності виїзду з країни працевлаштування;
- *облаштованих трудоустроєних-мігрантів* – це трудоустроєні мігранти, яким після перебування в країні працевлаштування протягом декількох років надається дозвіл на проживання (вид на проживання) в цій країні з невизначеним терміном і

дозвіл на роботу без особливих обмежень. Облаштованим трудящим-мігрантам не потрібно виїжджати з країни працевлаштування, коли у них немає роботи, і їм зазвичай надається право возз'єднання з членами сім'ї при виконанні деяких умов, що стосуються забезпеченості роботою і житлом;

- *висококваліфіковані працівники-мігранти* – це трудящі-мігранти, яким завдяки їх кваліфікації надається режим сприяння при допуску в країну, яка не є їх власною країною, і, отже, на них поширюється менше обмежень, що стосуються строків перебування, зміни місця роботи і возз'єднання з родиною.

Трудящий-мігрант може виявитися найманим працівником і на законній, і на незаконній підставі. З огляду на це при аналізі міжнародної трудової міграції важливо враховувати наявність значної кількості осіб, які формально перемістилися в іншу країну не маючи на меті працевлаштування і не є мігрантами, але можуть стати найманими працівниками в країні перебування. До них належать іноземні стажери, туристи, іноземні студенти та біженці. Отже, для аналізу реальної ситуації, що складається в економіці тієї чи іншої країни, зокрема на ринку трудових ресурсів, важливо брати до уваги доволі широкий спектр міжнародних мігрантів, які здатні брати участь в економічній трудовій діяльності.

Як зазначалося вище, регулювання зовнішньої трудової міграції здійснюється за допомогою міжнародно-правових договорів і універсального, і регіонального рівня. Особливе місце в них також приділяється визначенню поняття «трудящий-мігрант».

Однією з основних міжнародних угод універсального рівня, що містять визначення поняття «трудящий-мігрант», є Конвенція Міжнародної організації праці (МОП) № 97 про трудящих-мігрантів від 1 липня 1949 року [97].

Відповідно до п. 1 ст. 11 названої Конвенції термін «трудящий-мігрант» означає «особу, яка мігрує з однієї країни в іншу з наміром отримати роботу інакше, ніж за власний рахунок, і включає всяку особу, що допускається відповідно до закону як «трудящий-мігрант».

У п. 2 ст. 11 Конвенції встановлено, що ця угода не застосовується до

прикордонних працівників, осіб вільних професій, що в'їжджають на короткий термін, а також до артистів і моряків. Подібне уточнення дозволяє вважати, що на ці категорії трудових мігрантів визначення, сформульоване в п. 1 ст. 11 Конвенції не поширюється.

Отже, згідно з визначенням, що міститься в п. 1 ст. 11 вказаної Конвенції, «трудоючим-мігрантом» є особа, яка:

- мігрує з однієї держави в іншу;
- має намір отримати оплачувану роботу;
- допускається відповідно до національного законодавства як трудоючий-мігрант.

У Міжнародній конвенції про захист прав трудоючих-мігрантів і членів їх сімей від 18 грудня 1990 року знаходиться розгорнутіше визначення поняття «трудоючий-мігрант» [98]. Згідно п. 1 ст. 2 ч. I Міжнародної конвенції термін «трудоючий-мігрант» означає особу, яка займатиметься, займається або займалася оплачуваною діяльністю в державі, громадянином якої вона не є. У цьому визначенні вказується на те, що громадянство трудового мігранта є іншим, ніж громадянство держави, що його приймає. Також встановлюється, що до трудоючих-мігрантів відносяться не лише особи, які мають намір працювати або вже працюють, але і ті, хто раніше здійснював трудову діяльність в приймаючій державі. При цьому на відміну від визначення, що міститься в Конвенції МОП № 97, у цьому випадку конкретно вказується на те, що трудоючий-мігрант здійснює оплачувану трудову діяльність.

У Міжнародній конвенції 1990 р. також подані визначення понять: «прикордонний трудоючий»; «сезонний трудоючий»; «моряк»; «трудоючий у проекті»; «трудоючий цільового найму»; «трудоючий, що працює не за наймом». Відповідно до вказаного документу, ця категорія трудоючих підпадає під визначення, що міститься в п. 1 ст. 2 Конвенції.

Водночас в ст. 3 Міжнародної конвенції 1990 р. вказується на те, що положення цієї угоди не застосовуються до таких категорій осіб:

- службовців міжнародних організацій;

– осіб, найнятих державою поза її територією для виконання офіційних функцій (правове положення цих категорій осіб регулюється загальним міжнародним правом або конкретними міжнародними угодами);

– осіб, скерованих або найнятих державою або від її імені поза її територією і тих, що беруть участь в здійсненні різних програм співпраці від імені держави, що їх найняла (статус таких осіб визначається угодою з державою роботи за наймом);

– інвесторів, що проживають не в державі свого походження;

– біженців і апатридів;

– учнів і тих, що проходять стажування;

– моряків і трудящих, зайнятих на стаціонарній прибережній установці, таких, що не мають дозволу на перебування і роботу в державі роботи за наймом [98].

Отже, на ці категорії трудящих визначення, що міститься в п. 1 ст. 2 Міжнародної конвенції 1990 р. не поширюється. Натомість, необхідно відмітити, що у визначенні поняття «трудящий-мігрант», яке міститься в цій Конвенції, немає вказівки на необхідність законного перебування трудящого-мігранта на території приймаючої держави. В той же час в ст. 5 названого документу уточнюється, що трудящі-мігранти поділяються на тих, що «мають документи або постійний статус», якщо вони отримали дозвіл на в'їзд, перебування і оплачувану діяльність в державі роботи за наймом відповідно до законодавства цієї держави і міжнародних договорів; і тих, що «не мають документів, або постійного статусу» у разі невиконання вищезгаданих умов.

Визначення поняття «трудящий-мігрант» міститься також в міжнародних угодах регіонального рівня. Серед них можна назвати Європейську конвенцію про правовий статус трудящих-мігрантів від 24 листопада 1977 року, прийняту у рамках Ради Європи. Відповідно до п. 1 ст. 1 названої Конвенції трудящим-мігрантом є громадянин держави-учасника Конвенції, якому дозволено іншою державою проживати на її території для виконання оплачуваної роботи [99].

У п. 2 ст. 1 Європейської конвенції 1977 р. уточнюється, що положення

цього документу не поширюються на такі категорії осіб, як прикордонні трудящі, артисти і особи вільних професій, особи, що проходять навчання, сезонні працівники тощо. Відповідно, на ці категорії трудящих не поширюється визначення, сформульоване в п. 1 ст. 1 Конвенції МОП № 97.

Як бачимо, визначення поняття «трудящий-мігрант», що міститься в Європейській конвенції 1977 р., дещо відрізняється від визначень, що містяться в універсальних міжнародних договорах. По-перше, тут чітко визначено, що «трудящий – мігрант» має бути громадянином держави-учасника Конвенції. По-друге, в цій угоді робиться акцент не стільки на виконанні особою оплачуваної трудової діяльності в приймаючій державі, скільки на тому, чи дозволяє йому ця держава проживати і працювати на своїй території.

Як порівняння можна привести визначення терміну «трудящий-мігрант», що міститься ще в одному міжнародному документі регіонального рівня. Йдеться про Угоду про співпрацю у сфері трудової міграції і соціального захисту трудящих-мігрантів від 15 квітня 1994 року, підготовлену міжурядовою регіональною організацією – Співдружністю Незалежних Держав [100].

Відповідно до ст. 2 Угоди 1994 р. трудящим-мігрантом є особа, що постійно проживає на території країни в'їзду, яка на законній підставі займається оплачуваною діяльністю в державі працевлаштування. По-перше, в цьому положенні не уточнюється, чи поширюється воно лише на громадян держав-учасниць, чи йдеться і про громадян інших держав. Крім того, в положеннях ст. 2 Угоди 1994 р. не уточнюється, що розуміється під дозвільним порядком здійснення трудової діяльності в приймаючій державі. Натомість, визначення трудящого-мігранта як особи, що займається оплачуваною трудовою діяльністю в приймаючій країні «на законній підставі» дозволяє лише побічно припускати дозвільну позицію держави.

Проаналізувавши різні формулювання терміну трудовий мігрант, загалом, можна дійти висновку, що положення розглянутих вище міжнародних документів адресовані трудящим-мігрантам, які перебуває і працює в приймаючій країні на законних підставах.

Водночас, в ст. 2 Міжнародних конвенції 1990 р. не міститься вимог стосовно законності знаходження трудового мігранта в державі-реципієнті. З огляду на це, визначення, що міститься в ст. 2 Міжнародної конвенції 1990 р., поширюється і на трудящих-мігрантів, що здійснюють трудову діяльність на території приймаючої держави на законних підставах, і на тих, хто працює, знаходячись на нелегальному положенні.

Натомість слід наголосити на тому, що складність аналізу міжнародної трудової міграції значною мірою полягає у високій еластичності складових її видів і форм. Справа в тому, що трудящі-мігранти можуть змінювати свій статус у зв'язку з мінливими умовами життя, соціально-економічними та політичними змінами, що відбуваються в країнах в'їзду та виїзду тощо. Особи, які виїхали в іншу країну на постійне місце проживання як емігранти, можуть змінити своє рішення, не досягнувши успіху в країні в'їзду, і повернутися на батьківщину. Законно перебуваючи та працюють в країні працевлаштування трудящі-мігранти можуть в певний момент перетворитися на незаконних мігрантів, якщо вони, наприклад, залишаться в країні понад дозволений строк або спробують змінити місце роботи всупереч тому, що це не дозволено контрактом. І навпаки, мігранти, нелегально знаходяться в країні можуть набути легального статусу в результаті державної кампанії з легалізації (міграційної амністії).

Сьогодні майже кожен міжнародний мігрант є потенційним трудовим мігрантом, це повною мірою стосується і нелегальних мігрантів. З розвитком світової економіки відбуваються складні зміни в структурі міграційних потоків. Наприклад, природа поїздок у Східній Європі зазнала радикальних змін. Так, багато громадян, використовуючи туристичні поїздки, здійснюють свою комерційну діяльність за кордоном. Значна кількість мігрантів, які незаконно залишаються в державах, використовують туристичні візи.

Для аналізу міжнародної міграції важливе значення має встановлення чисельності міжнародних трудящих-мігрантів, що проживають у певній країні. Підходи, які використовуються багатьма країнами при визначенні показника чисельності міжнародних трудящих-мігрантів, що проживають в країні, є досить

приблизними. При цьому до мігрантів зазвичай відносять людей, які проживають постійно (не менше одного року) на території певної країни і народилися в іншій країні. В цьому випадку критерій громадянства до уваги не береться, оскільки громадянство може бути отримане в будь-який час. Методика розрахунку цього показника доволі широко дискутується фахівцями.

Третій тип – це висококваліфіковані професіонали. Їх теж можна віднести до трудящих-мігрантів. До цієї групи відносять і студентів, що мігрують у світовій системі вищої освіти. Сам термін «професіонал», що відноситься до мігрантів, трактується в різних країнах по-різному. Найпоширенішими варіантами є такі: «висококваліфіковані фахівці» – в США та Швейцарії; «незалежні виконавці та старші менеджери», «фахівці в галузі техніки», «дослідники», «фізики» – в Австралії, Великобританії, Франції. Для зростання національного виробництва приймаючих країн робота цієї категорії осіб надзвичайно важлива.

Підвищення частки трудящих-мігрантів професіоналів в загальній чисельності трудових ресурсів низки країн стало з початку 60-х років минулого століття стабільним явищем. У цей час еміграція вчених, інженерно-технічних працівників високої кваліфікації з різних країн Європи і США поклала початок такого процесу, як «відтік мізків» або «інтелектуальної міграції». Сьогодні можемо помітити циркуляцію такого виду мігрантів між високо- і низькорозвиненими країнами.

Четвертий тип – це нелегальні мігранти. До цієї категорії осіб відносять іноземців та апатридів з простроченими туристичними візами або тих, які взагалі прибули нелегально: без виїзних документів, а іноді і документів, що засвідчують особу, а також тих, що займаються незаконною трудовою діяльністю. Аналіз публікацій з міжнародної міграції показує, що зростання нелегальної міграції не зменшує своєї сили. Сутність проблеми нелегальної міграції пов'язана зі складністю визначення кількісних параметрів явища, що значно перевершують офіційні дані, неоднозначністю викликаних нею наслідків, відсутністю концептуальної програми боротьби з нею в умовах реструктуризації економіки.

У розвинених країнах, наприклад, в Нідерландах, зайнятість нелегалів

становить 0,5% загальної зайнятості в країні, в той час, як у легкій промисловості – 50%, у сільському господарстві – приблизно 17%, в готельному і ресторанному сервісі – до 1% [101, с. 22-24]. Неможливість виключити нелегальну міграцію з економічного, політичного, соціального життя змушує міграційну політику держав щодо нелегалів бути гнучкою з поступовою переорієнтацією від каральних заходів до легалізаційних заходів, що дозволяє перейти на легальне становище значній масі трудящих.

Легалізаційні кампанії неодноразово проводилась в країнах Європейського Союзу, зокрема, шляхом встановлення «Шенгенської зони» на основі угоди «Про поступове скасування перевірок на спільних кордонах» (1985) [102, с. 7] і Конвенцій «Про застосування Шенгенської угоди від 14 червня 1985р.» [103] та «Про поступове скасування перевірок на спільних кордонах» (підписана 1 червня 1990 р.) [104].

До п'ятого типу можна віднести біженців. До них відносяться особи, змушені покинути країну свого проживання через загрозу їх життю, які згодом переходять до категорії трудових мігрантів. За станом на 2000 р. загальна чисельність біженців у всьому світі склала 18 млн. осіб, на 2005 р. ця цифра становила близько 19 млн. осіб, у 2010 р. – близько 21 млн. осіб [105, с. 119-128]. На жаль, доводиться констатувати, що ця цифра упродовж останніх років у бік зменшення не змінюється. Катастрофічною для Європи вона стала у 2015 році, що спричинено військовими діями в Сирії. Для України це питання стоїть також гостро в силу значної кількості внутрішньо переміщених осіб із зони проведення антитерористичної операції на Сході нашої держави.

Слід зауважити, що у 2014 році вперше в історії своєї незалежності Україна зіткнулася з зовнішньої військовою агресією. Як наслідок було окуповано близько 8% території країни, на якій проживало понад 5,8 мільйона осіб. Особливо напружено склалася ситуація на частині території Донецької та Луганської областей, де у зв'язку з окупацією розгорнулися активні бойові дії. До війни на окупованій нині території Донбасу проживало понад 3,8 мільйона осіб. Не менш ніж половина з них були змушені покинути місце свого постійного проживання і

переміститися на неокуповану територію України, а також до Російської Федерації. Станом на липень 2015 року бойові зіткнення на Донбасі тривають, через що кількість переселенців продовжує зростати.

В Україні переселенці мають офіційний статус внутрішньо переміщених осіб – ВПО. Станом на 06.07.2015 Міністерством соціальної політики було обліковано по Україні 1 369 844 ВПО (що становить приблизно 1 072 964 сімей). Близько 730 тисяч (60%) з них – пенсіонери, 54 тисячі (4%) – інваліди. Понад 75% зареєстрованих ВПО з інвалідністю та пенсіонерів проживають в п'яти областях – Донецькій, Луганській, Харківській, Запорізькій та Дніпропетровській [106].

Отже, наведений аналіз свідчить про те, що трудова міграція є частиною загальної міжнародної міграції населення. З точки зору внутрішньої економічної політики держав, об'єктивна необхідність залучення трудящих-мігрантів пояснюється абсолютною або відносною нестачею в країні власної робочої сили, основними ознаками якої виступають: цільова спрямованість, сумлінність, добровільність і зворотність.

З урахуванням особливостей зовнішньої трудової міграції В.А. Волков виділяє такі країни і регіони – найбільш розвинені західноєвропейські країни, що притягують робочу силу з менш розвинених західноєвропейських країн, арабських країн Північної Африки, Близького Сходу, Африки, східноєвропейських країн і республік колишнього СРСР. Такими країнами, що приймають основну частину мігрантів, є: Німеччина, Франція, Великобританія, Швейцарія, Бельгія, Швеція, Нідерланди [107].

Після розпаду СРСР Україна перетворилася в країну зі змішаними міграційними потоками. Як слушно зазначає Н.П. Тиндик, в сьогоденному глобалізаційному світі навряд чи можна знайти хоча б одну країну, якої б не торкнулися, більшою чи меншою мірою, міграційні проблеми. Саме тому, вчена пропонує розділити країни на три великі групи. До першої, безумовно, належать країни (і їх, на жаль, на планеті переважна більшість), що виступають джерелом виникнення міграційних потоків (легальних та нелегальних мігрантів, трудових

мігрантів, біженців, шукачів притулку тощо). До другої належать країни з високим рівнем соціально-економічного розвитку та матеріального добробуту. Насамперед, це країни Європейського Союзу, США, Австралія, Японія, Канада тощо, які в наукових джерелах прийнято називати реципієнтами, тобто країни, що переважно приймають мігрантів різних категорій, не спричиняючись до виникнення таких осіб на своїй території. Треті – це країни, що одночасно можуть кваліфікуватися і як реципієнти для менш заможних держав і, як постачальники трудових мігрантів для розвинутих країн. На жаль, до останньої групи належить і Україна, з тією особливістю, що в силу свого географічного розташування вона виступає ще й країною-транзитером, а тому міграційні процеси в нашій державі вирізняються багатоманітністю, специфічністю, непрогнозованістю і, якщо хочете, екзотичністю [108, с. 23-24]. Що ж стосується української трудової міграції, то за різними розрахунками обсяг українців – міждержавних трудових мігрантів коливається в межах 5,0 і 7,0 млн. людино-переміщень на рік, а тому проблема регулювання міждержавної трудової міграції, в тому числі з урахуванням мотивації потенційних мігрантів до виїзду за кордон з метою працевлаштування, видається надзвичайно актуальною [109, с. 2].

Кризові явища в Україні призвели до різкого падіння життєвого рівня населення. Заробітна плата в нашій країні, на жаль, не виконує своєї відтворювальної функції. Це тільки деякі з причин, унаслідок яких багато наших співвітчизників змушені виїжджати за кордон для пошуку там роботи. З огляду на це, найвагомим мотивом і міжпрофесійної мобільності, і внутрішньодержавної та міждержавної трудової міграції, є бажання працівників знайти відповідне місце праці. Ось чому кожна з цих мобільностей можна назвати трудовою [110, с. 17].

Невід’ємною складовою трудової мобільності населення будь-якої країни виступають її територіальні переміщення (міграція) задля пошуку нового місця праці. На нашу думку, трудова міграція, як і будь-яка інша міграція населення, впливає на якісний та професійний склад робочої сили, загальний обсяг її пропозиції на регіональних ринках праці. Тобто міграція населення як процес переміщення значних потоків людей у просторі стосовно сучасного стану

українського ринку праці забезпечує формування кількісних і якісних параметрів ринку робочої сили, оскільки приплив у цей чи інший регіон країни або вплив населення з визначеними соціально-демографічними, соціальними чи фаховими характеристиками неминуче відображається на чисельності та складі всього населення а, отже, на показниках пропозиції робочої сили.

Міжнародна міграція робочої сили посилюється за умов формування економічних зв'язків у світовому господарстві. Цей стихійний процес розподілу трудових ресурсів між національними ланками світового господарства залежить від державної політики країн – головних експортерів і імпортерів робочої сили. Його економічною основою виступає відмежування безпосередніх виробників від засобів виробництва, взаємопов'язаність країн та нерівність їх соціально-економічного розвитку [111, с. 83].

Натомість слід наголосити на тому, що міжнародне переміщення робочої сили сьогодні виступає найвагомим чинником економічного зростання. Адже трудова міграція, забезпечуючи перерозподіл трудових ресурсів відповідно до потреб країн, що активно і динамічно розвиваються, сприяє підвищенню матеріального добробуту та поліпшення професійного рівня значної кількості людей, а також відіграє надзвичайно важливу роль у демографічному та економічному розвитку окремих країн. На нашу думку, саме такі позитивні сторони трудової міграції має використати Україна для економічного зростання нашої держави, шляхом розробки та прийняття відповідного законодавства у цій сфері.

1.4 Передумови та джерела виникнення міжнародної трудової міграції в епоху глобалізації

Відомо, що всі події, процеси, що відбуваються в природі, суспільстві і мисленні, обумовлюються іншими подіями і процесами. Будь-який процес може стати причиною іншого процесу, якщо перший є необхідною умовою, передумовою або основою виникнення, зміни або розвитку іншого. Зіставлення

наведених визначень добровільної і вимушеної трудової міграції свідчить про те, що в цьому контексті причиною переселення є або добровільний переїзд на нове місце, або переміщення з метою пошуку роботи. Однак першоосновою цих причин, як і першоосновою міграції загалом, як було зазначено нами вище, є економічні, політичні, військові, етнічні, демографічні, екологічні та інші чинники. Отже, було б логічним з огляду на причини поділяти міграцію на економічну, політичну, етнічну, демографічну тощо. Окрім того, до форм перерахованих міграцій можна віднести добровільну і вимушену.

Натомість слід зауважити, що переміщення людей планетою є найважливішою частиною людської історії. Як зазначає П. Стокер, потужний імпульс на початковому етапі міграції робочої сили було дано під час работоргівлі, пов'язаної з колоніальними завоюваннями європейців, тобто в середині XV століття. У цей період брак робочої сили в деяких країнах компенсувався ввезенням рабів з колоній. З середини XVI ст. британськими, португальськими, французькими морськими судами була забезпечена регулярна доставка дешевої африканської робочої сили в Новий Світ – Бразилію, країни Карибського басейну, в Північну Америку – для роботи на плантаціях. За кілька століть з Африки було вивезено близько 15 млн. осіб, багато з яких не дісталися до місця призначення. З тих, хто досягав східних берегів Атлантики, половина вмирала протягом перших п'яти років роботи. Сьогодні понад 40 млн. людей у країнах Північної та Південної Америки, а також державах Карибського басейну є нащадками африканських рабів [77].

Технологічні та суспільні зміни призвели до радикальної зміни міграційних процесів. Розвиток світового господарства, світових ринків трудових і фінансових ресурсів, міжнародних економічних зв'язків та міжнародних процесів міграції населення здійснювалося упродовж XVIII – початку XX ст. нерівномірно, хвилями, які виходили з епіцентру революційного вибуху і поступово слабшали в міру віддалення від нього в просторі і в часі. Масова міграція населення Європи виникла в XIX ст. в умовах промислового перевороту і глибоких соціально-економічних і демографічних трансформацій. При цьому хвилі модернізаційних

змін супроводжувалися формуванням хвиль масштабних міграційних відтоків трудових ресурсів.

Як зазначає Д. Массей, в Європі хвиля індустріалізації йшла від Англії і досягла в 1830-х р. у Франції, в 1840-х – Німеччині, потім в 1850-х на сході Росії, Польщі, на півдні – Австро-Угорщини та Італії, в 1860-х Іспанії, Швейцарії та Швеції, а потім інших країн Південної Європи [112, с. 28].

За нею йшла хвиля масової міграції, яка досягла свого піку приблизно через 20-30 років після початку індустріалізації. За 1846–1920 рр. з Європи виїхало понад 44 млн. осіб. Цей потік був припинений Першою світовою війною, а пізніше – прийняттям США перших законів, що обмежують імміграцію, депресією 1930-х років, а також Другою світовою війною. Сформовані на основі індустріальної моделі розвитку країн структурно-циклічні зміни стали визначальними чинниками формування міграційних потоків. При цьому в роки піднесення спостерігалось збільшення потоків мігрантів, а в роки кризи – його зменшення або рееміграція. Водночас, на масштаби і спрямованість міграційних потоків істотний вплив почала справляти міграційна політика держав, які досить активно почали вводити міграційні обмеження [113, с. 82-90].

Так наприклад, потенційну загрозу єдності французького суспільства, його ідентичності та безпеки несе складний процес інтеграції мігрантів, особливо мусульманського населення. Масовий приплив іноземців (в основному з афро-азіатських держав), з іншою культурою, укладом, релігією, способом мислення, освітою загострив, насамперед, соціальні проблеми, поставив під загрозу національно-культурну своєрідність європейців, а останнім часом, у зв'язку зі зростанням ісламського екстремізму і тероризму, і безпеку держав. Практично у всіх країнах Європи ідеї синтезу і різноманіття культури сьогодні змінилися прагненням до «жорсткої інтеграції» мігрантів в європейське суспільство на умовах компромісу: з дотриманням їхніх громадянських прав в тому обсязі, при якому вони не вступають в протиріччя з національними інтересами та культурними традиціями приймаючих держав [114, с. 10].

Міжнародна трудова міграція населення є складним соціально-економічним

процесом. Її роль у розвитку країн все більше зростає, справляючи при цьому на них доволі суперечливий вплив. Перетворення людських ресурсів в ключове джерело соціально-економічного розвитку держав посилює значимість вивчення міграційних проблем. Проте в ході пошуку вченими шляхів зміни парадигми побудови життєдіяльності окремих країн і світового співтовариства, що відповідає загрозам і викликам постіндустріальної епохи, все ж склалася певна недооцінка ролі демографічних змін, які безпосередньо впливають на формування нових чинників економічного зростання [115].

У сучасних умовах міжнародні трудові міграційні потоки населення складаються під впливом різноманітних причин, основними з-поміж яких є економічні та соціальні. Істотну значимість набули також політичні, національні, релігійні, військові, економічні та інші причини. В результаті посилення їх впливу значно збільшилась кількість переміщень людей, пов'язаних з постійною або тимчасовою зміною місця проживання з незалежних від них причин.

Важливо враховувати, що трудові міграційні потоки формуються в умовах різкої зміни чисельності населення нашої планети. Так, за період 1900–2009 рр. чисельність населення збільшилася з 1,6 млрд. осіб до 6,5 млрд. осіб і, за розрахунками експертів ООН, до 2050 р вона досягне 9 млрд. осіб. Цей процес можна охарактеризувати як демографічну революцію, яка вкрай суперечливим чином пов'язана із задоволенням насущних проблем. При цьому на тлі значного зростання чисельності населення, сформованого насамперед у країнах третього світу, в деяких країнах виникає особлива ситуація, викликана незавершеністю адаптації відтворення населення і процесом його старіння у зв'язку з дією різноманітних історичних, економічних і соціально-політичних чинників [116].

Глобальна нерівність, бідність, зниження темпів економічного розвитку, демографічні проблеми стали серйозним викликом сучасному світу. Окрім того, кінець ХХ – початок ХХІ століть ознаменувався кардинальною зміною політичних систем в багатьох країнах світу, що супроводжувався масштабною реструктуризацією економічних комплексів вказаних країн. Така реструктуризація створила додаткову потребу в інвестиціях і фінансовій

допомозі.

Глобалізація є об'єктивним і в принципі прогресивним процесом, що пов'язаний з багаточисленними потенційними вигодами, оскільки підвищує ефективність виробництва, сприяє прискоренню розповсюдження в світі найновіших досягнень науки і техніки. Будучи об'єктивним процесом, вона відбуватиметься незалежно від волі тих або інших осіб. Однак глобальному світу необхідний облік глобальних інтересів – вироблення глобальної стратегії.

Одним з головних протиріч глобалізації є гіперрухливість транснаціонального капіталу і скованість трудових ресурсів, котрі все ще залишаються в національних кордонах [117]. В той час, коли міжнародна торгівля і рух капіталу повною мірою відчували на собі глобалізацію і лібералізацію, міжнародний рух трудових ресурсів – найважливіший чинник виробництва *de facto* залишається «великим відсутнім» процесу глобалізації. Інституційні перетворення руху базового чинника виробництва – трудових ресурсів – проходить набагато повільніше, хоча саме з міграції населення, з його переселення в усіх регіонах світу і зароджується процес світової глобалізації [118].

Недостатнє усвідомлення ролі міграції і відмежування міжнародних організацій від процесу регулювання (центр тяжіння, як і перед тим, знаходиться в національних державах) ставить перепони на шляху процесів, що об'єктивно відбуваються. Сьогодні стає очевидним, що жорсткіший прикордонний контроль повинен поєднуватися з заходами усвідомленого комплексного регулювання міжнародної трудової міграції. Адже жодні заборони не можуть повною мірою протистояти потужним людським потокам (що не одноразово доводилось декількома хвилями міграції). Вони можуть пригальмувати, дещо відхилити, але не спроможні зупинити їх. Об'єктивний характер процесу виражається в неухильному поступальному русі міграційних потоків, незалежно від бажання і волі окремих держав і навіть цілих співтовариств. Зустрічаючи значний опір у вигляді обмежень та заборон національних правопорядків і міжнародних норм, мігранти з успіхом беруть участь в транснаціональному ринку праці,

переборюючи ці бар'єри «знизу», за допомогою сформованих соціальних мереж мігрантів, що об'єднують країни походження і країни прийому трудових мігрантів.

Надзвичайно контрастно виглядає різниця між процесом глобалізації що протікає «зверху», і міжнародною трудовою міграцією – чинником глобалізації «знизу», що суттєво урівноважує витрати першої [119]. Офіційна глобалізація («глобалізація зверху») доволі часто продукує несприятливу економічну кон'юнктуру, призводить до збільшення кількості безробітних, посилює проблеми бідності та економічної нерівності. Натомість, міжнародна трудова міграція багато в чому нівелює такі наслідки глобалізації, виступаючи, з одного боку, своєрідним «запобіжним клапаном», що дозволяє випустити лишній тиск і пом'якшити проблеми, що виникають перед країнами, які розвиваються, і потрапили в орбіту глобальних процесів, а з іншого, – містить в собі потужний потенціал розвитку, і для країни відправлення, і для країни прийняття трудових мігрантів.

Водночас, слід наголосити на тому, що міжнародна трудова міграція є порятунком для країни вибуття, адже загострення проблеми безробіття нерідко призводить до гострих соціальних конфліктів (Україна вже декілька разів зазнавала таких конфліктів в силу критичної ситуації у сфері економіки). Загострення проблеми бідності та економічної нерівності, непропорційний розподіл вигод, що отримує населення від глобальних економічних перетворень, суттєвою мірою пом'якшується грошовими переказами, які надходять від трудових мігрантів до значної кількості домогосподарств в країнах, що розвиваються. Це також запобігає соціальним вибухам, що загрожують багатьом бідним країнам, водночас дає їм необхідний час для проведення надзвичайно необхідних макроекономічних та інших перетворень.

Однак, сьогодні посилення ролі глобалізаційних чинників у русі міжнародних потоків міграції здійснюється на основі появи величезної кількості мігрантів. Кількість осіб, в тій чи іншій формі включених в міграційні потоки (з урахуванням нелегальних мігрантів), перевищила, за даними експертів ООН,

1 млрд. осіб [120]. Міжнародні трудові міграційні потоки перетворилися на глобальне явище і впливають на всі сторони життя світового співтовариства.

Якісно змінюється структура міжнародних потоків трудової міграції населення в результаті підвищення частки в загальній кількості мігруючих фахівців з вищим рівнем освіти (включаючи потенційно перспективних фахівців).

В умовах глобалізації посилюється динамізація процесів міжнародної міграції населення, що робить досить суперечливим вплив на соціально-економічний розвиток сучасних держав. З одного боку, вона призводить до зростання пропозиції робочої сили і конкуренції на ринках праці, збільшення обсягів валового внутрішнього продукту і зниженню рівня цін, підвищення ефективності використання робочої сили і вимог до найманого працівника, стимулюючи зростання професійної та освітньої підготовки, сприяє підвищенню конкурентоспроможності національної економіки. У зв'язку з цим виникає необхідність у зміні системи освіти та професійної підготовки кадрів, її адаптування до мінливих умов. З іншого боку, трудова міграція здатна зробити істотний вплив на формування дисбалансу на ринку праці, викликаючи зростання безробіття, зниження рівня оплати праці та погіршення соціально-економічного становища корінних жителів певного регіону. Ці та інші проблеми, пов'язані з трудовою міграцією, повинні знайти адекватне відображення в системі заходів державної міграційної політики. Однак розробка такої системи заходів багато в чому ускладнюється формуванням у значних масштабах нелегальної трудової міграції.

Масове залучення іноземців дозволило розвиненим країнам задовольняти попит на дешеву робочу силу, здійснюючи працевлаштування працівників у непривабливих сегментах економіки, а також згладжувати гостроту демографічної ситуації, проте одночасно виникла величезна кількість інших складних соціально-економічних проблем. Так, в розвинених державах утворилися великі етнічні анклави у вигляді замкнутих структур, представники яких досить активно стали претендувати на зміну їх соціально-економічного та політичного становища і ставлення до них суспільства. Крім того, мігранти

сприяли бурхливому поширенню тіньової економіки, кримінальних структур та екстремістських організацій, що створювало потужну загрозу національній безпеці. «Стан ринку праці став виступати найважливішим внутрішнім чинником національної економічної безпеки, тому в міру формування світового господарства та розвитку його глобалізації міграція робочої сили на світовому ринку праці стає все більш регульованою національними державними інститутами» [121, с. 25-81].

У сучасному світі значно зростає роль міжнародної міграції в демографічному розвитку провідних країн. В умовах збереження відносно високих темпів зростання населення в країнах, що розвиваються і прогресуючого старіння населення в розвинених країнах в останніх виникає потреба поповнення ринку праці за рахунок міжнародних мігрантів для зниження коефіцієнта демографічного навантаження.

Аналіз наукових джерел дозволяє стверджувати, що процеси глобалізації однаковою мірою проявляють себе не у всіх країнах та регіонах. Окремі з них, в силу тих чи інших об'єктивних і суб'єктивних причин все ще залишаються на периферії глобальних процесів. Окрім того, відмінності між країнами, що задіяні в світову глобалізацію та тими, які поки що залишаються поза орбітою цього процесу, останнім часом стають все відчутнішими. Така дисгармонія розвитку породжує нові тенденції та проблеми. Зокрема, відбувається масова трудова міграція населення [122] у розвинутіші в економічному плані регіони, розшарування населення в розвинутих країнах, в яких формуються завдяки іммігрантам чисельні групи нових переселенців [123, с. 76-85], які жодним чином не інтегрувалися в нове соціальне середовище.

Отже, можемо зазначити, що основними тенденціями сучасної міжнародної міграції виступають: глобалізація міжнародної міграції; якісні зміни у світових міграційних потоках; визначальна роль економічної, насамперед, трудової міграції; значне зростання нелегальної міграції; збільшення масштабів та розширення географії вимушеної міграції; всезростаюча роль міжнародної міграції в демографічному розвитку розвинутих країн світу; фемінізація

міжнародної міграції; подвійний характер міграційної політики на національному, міжнародному регіональному та світовому рівнях [124, с.10-11].

Натомість можемо констатувати, що наведені факти з усією очевидністю свідчать, що міжнародна трудова міграція багато в чому дозволяє згладити негативні наслідки глобалізації. Найважливішою перевагою, яка закладена в міграції є зацікавленість у розвитку на всіх рівнях, починаючи з нано- і закінчуючи рівнем глобальної економіки. Сучасні інформаційно-комунікаційні технології та зміни, що породжуються їхнім всезагальним використанням, створюють об'єктивні передумови залучення урядів, місцевих адміністрацій, інтегрованих у співтовариства мігрантів, які проживають за кордоном, до розвитку національних економік.

Однак дослідження міжнародної трудової міграції в контексті її впливу на розвиток не повинно обмежуватися розглядом міжнародної трудової міграції лише як «запобіжного клапана» і компенсатора. Міжнародна трудова міграція є складним і суперечливим явищем сучасного світу, що справляє комплексний вплив на світове господарство.

По-перше, соціально-економічна ситуація в більшості промислово розвинутих країн є сьогодні такою, що внаслідок гострих демографічних проблем використання праці мігрантів стало нагальною потребою і визначальною умовою подальшого розвитку. Будь-які інші альтернативи приведуть до загострення фінансових проблем, пов'язаних зі скороченням народжуваності і старінням населення, що здатне підірвати бюджети промислово розвинутих країн, призвести до паніки на фондових ринках, до зниження інвестиційних рейтингів, до стагнації економіки тощо.

По-друге, активізація міжнародних трудових міграцій обумовила виникнення нових джерел капіталу для країн, що розвиваються. Зростання кількості мігрантів, які підтримують соціальні зв'язки з родинами, які залишилися на батьківщині, є причиною збільшення масштабів грошових переказів, що здійснюються ними в країни походження.

По-третє, офіційна політика, що проводиться в країнах-реципієнтах, для

яких характерна асиметрія при формулюванні основних принципів міграційної політики, багато в чому перевела трудову міграцію в нелегальне русло. Зайнятість нелегальних трудових мігрантів переважно в неформальній економіці, недоступність для них офіційних фінансових інститутів, що здійснюють грошові перекази на батьківщину, призводять до формування паралельних офіційним фінансовим інститутам систем неофіційних грошових переказів. Фінансові потоки у вигляді переказів мігрантів скеровуються в значну кількість держав-походження трудових мігрантів, зокрема й в Україну. Суттєва частина грошових переказів відправляється через системи неофіційних грошових переказів, які формують глобальну мережу, що простягається на всі континенти. Перекази трудових мігрантів, що здійснюються через системи неофіційних грошових переказів, а також ринок міжнародного обміну товарів і послуг – це два взаємообумовлених явища сучасної світової економіки.

По-четверте, в новій глобальній економіці, заснованій на знаннях, висококваліфіковані кадри, акумульований людський капітал набуває ключового значення. Промислово розвинуті країни активно залучають кваліфікованих робітників з менш розвинутих країн, забезпечуючи національні конкурентні переваги. Натомість деякі розвинуті країни все частіше конкурують між собою за залучення висококваліфікованих спеціалістів в окремих секторах, пов'язаних, як правило, з інформаційними технологіями, медициною, освітою.

В результаті із країн, що розвиваються і найбільш гостро відчують потребу у високкваліфікованих кадрах, відбувається їх відтік. Однак, необхідно зауважити, що деякі країни, які розвиваються спеціально розробляють стратегії виходу (Китай, Філіпіни) або укріплення своїх позицій на ринку кваліфікованої праці з метою отримання на ньому максимальних переваг для національного розвитку. У цьому випадку «відтік мізків» перетворюється в «циркуляцію мізків» і стає потужним чинником розвитку.

По-п'яте, в рамках глобальної економіки все більшої сили набирають співтовариства мігрантів, які об'єднуються в добре організовані, стійкі мережі, в рамках яких існує циркуляція інформації, ідей і, передусім, фінансового,

культурного і людського капіталу. При цьому центрекономічного інтересу окремих мігрантів, а навіть цілих співтовариств, знаходиться і в країні їх нинішнього перебування, і в країні походження. Співтовариства мігрантів володіють значними за обсягом фінансовими ресурсами. В історії є приклади економічних і соціальних змін, що відбувалися в багатьох країнах світу за безпосередньої участі в цих процесах діаспор мігрантів. До цього переліку можна віднести і Україну.

Наведена нами вище загальна характеристика впливу міжнародної трудової міграції на розвиток світового та національного господарства, свідчить про те, що на сучасному етапі міграція перетворилась з тимчасового явища в структурний елемент економіки багатьох країн, стала не лише невід'ємною складовою сучасної системи світового господарства, але й потужним джерелом його розвитку. З огляду на це основне завдання полягає у тому, щоб повноцінно використати потенційні економічні вигоди від трудової міграції, паралельно вирішуючи пов'язані з нею соціальні і політичні питання.

Водночас, міграція робочої сили – це надзвичайно складне, неоднозначне явище, що вимагає прискіпливого дослідження в контексті тенденцій розвитку світової економіки, у тісному взаємозв'язку з іншими процесами та явищами економічного життя суспільства. Нам слід пам'ятати, що розвиток процесів трудової міграції супроводжується не лише безумовними перевагами, але й проблемами, які можуть акумулювати і навіть загострювати при ігноруванні об'єктивних тенденцій.

З одного боку, в основних експортерів робочої сили виникає додаткове джерело валютних надходжень від експорту робочої сили в формі надходження від трудових мігрантів, що полегшує фінансовий стан держав, покращує стан платіжного балансу і дозволяє вирішувати значну кількість проблем. З іншого боку, багато країн зіштовхнулися з феноменом постійного зростання видатків на споживання і зменшення частки валютних заощаджень, які йдуть на інвестиції. При цьому споживання, які постійно збільшувались, справляли доволі низький позитивний мультиплікаційний ефект на національну економіку, оскільки

стандарти попиту, що постійно підвищувались, задовільнялись товарами зарубіжного походження, збільшуючи при цьому залежність країни від імпорту товарів, тим самим загострюючи проблеми платіжного балансу. В результаті валютні надходження, що збільшуються, можуть посилювати інфляційний тиск.

Натомість позитивний ефект трудової міграції пов'язаний також із залученням мігрантів: до більш передових технологій, що застосовуються в країнах-реципієнтах; до більш високих стандартів трудової етики, дисципліни, організації виробництва; зі зростанням освітнього і професійно-кваліфікаційного рівня, до більшої готовності до нових видів діяльності і активній участі в розвитку нових організаційних форм.

Отже, складність і суперечливість впливу трудової міграції на розвиток національної економіки зумовлює потребу дослідження трудової міграції в епоху глобалізації як багатогранного явища, що викликане значною кількістю чинників. Це зумовлює дослідження тісного взаємозв'язку трудової міграції і розвитку економіки як цілісної множинності елементів і сукупності відносин та зв'язку між ними, що сприятиме удосконаленню адміністративно-правового регулювання трудовою міграції в умовах трансформації економіки України.

Висновки до розділу 1

Підсумовуючи проведений у першому розділі аналіз наукознавчих підходів до дослідження адміністративно-правового регулювання трудової міграції в умовах трансформації економіки України можемо зробити декілька висновків.

1. Наприкінці ХХ початку ХХІ ст. проблеми міжнародної трудової міграції набувають першочергового теоретичного і практичного значення з огляду на декілька чинників. По-перше, в результаті гострих демографічних проблем в промислово розвинутих країнах створюються диспропорції на існуючих ринках праці. Внаслідок цього не лише розвиток, але й саме функціонування економіки стає неможливим без залучення трудових мігрантів. По-друге, збільшення тривалості життя, зменшення народжуваності та значні витрати на пенсійне

утримання завдають значної шкоди бюджетам промислово розвинутих країн. Натомість, імпортуючи платників податків, старіючі суспільства полегшують для себе податковий тиск. По-третє, міжнародна трудова міграція багато в чому нівелює негативні наслідки масштабної реструктуризації, що відбувається в багатьох країнах світу і супроводжується збільшенням кількості безробітних, загостренням проблем бідності та економічної нерівності. По-четверте, міжнародна трудова міграція супроводжується потужними потоками грошових переказів мігрантів, допомагає у боротьбі з бідністю, сприяє використанню додаткових джерел фінансування країн, що розвиваються. По-п'яте, міжнародна трудова міграція позитивно впливає на стабільність функціонування фондових ринків.

2. Тісний взаємозв'язок міграції і розвитку економіки підтверджується значним історичним досвідом. Беззаперечним він є і сьогодні. Однак, на сучасному етапі характер цього взаємозв'язку значно складніший і багатоаспектніший і доволі часто носить не однозначний характер. Багатогранність сучасних міграційних процесів в контексті глобального розвитку обумовлює необхідність вироблення нових концептуальних підходів до дослідження проблеми трудової міграції, що дозволить здійснити еволюцію міграційної політики, нівелювати негативні наслідки та розкрити потенціал розвитку, закладений в трудовій міграції.

Для сучасної України вже доволі трималий період часу питання впливу трудової міграції на розвиток економіки держави залишається досить актуальним, адже адміністративно-правове регулювання процесів трудової міграції, які мають свої особливості в період економічних перетворень, виступає важливою складовою соціальної політики української держави. Натомість сучасні процеси трансформації економіки, що супроводжуються досить складною фінансовою ситуацією, спричиненою багатьма чинниками, вимагають оцінки ролі трудової міграції в процесі становлення економіки держави, її впливу на суспільний розвиток, аналізу сучасного стану адміністративно-правового регулювання трудової міграції на основі накопиченого міжнародного досвіду, що дало б змогу

виробити рекомендації для формування міграційної політики, яка сприяла б максимальному поєднанню трудової міграції з цілями економічного розвитку України.

3. Причини міграції можуть бути різні: економічні, національні, релігійні, політичні, екологічні. Особливе місце серед причин і мотивів міграції населення посідає якість навколишнього середовища, стихійні лиха, низький рівень економічного розвитку того чи іншого регіону, галузева структура народного господарства, наявність розгалуженої транспортної мережі, розвиток соціальної інфраструктури (можливості отримання освіти, культури, підвищення матеріального добробуту тощо).

Соціально-економічним підґрунтям трудової міграції виступає певна незбалансованість між попитом та пропозицією робочої сили на вітчизняних та закордонних ринках праці. У нинішніх умовах ринок праці визначає мотиви та спрямованість значної частини міграційних пересувань і всередині самої України, і поза її межами. Але, на жаль, доводиться констатувати, що відбувається цей процес без належного державного контролю та регулювання, або за його надто слабкої участі.

4. Формування економіки відкритого типу, скасування монополії держави на проведення зовнішньоекономічної діяльності, прагнення до утвердження України як країни з ринковою економікою стали вихідним моментом щодо включення України у світові міграційні процеси, зокрема з країнами Європейського Союзу. Необхідно відзначити, що сьогодні згадані процеси для України є досить складними та суперечливими через неврегульованість низки соціальних, економічних і правових питань. Їх якнайшвидше розв'язання повинно створити передумови для повноцінної адаптації України щодо стандартів Європейського Союзу.

5. І міграція населення загалом, і трудова міграція має глибоке історичне коріння, а тому, як зазначалося вище, її дослідженню сприяє застосування низки методів, з-поміж яких важливе місце відводиться історичному методу, який дозволяє виявити підґрунтя міграції, її причини та джерела в історичній

ретроспективі. Так історичний досвід свідчить, що міграційні процеси загалом такий їх різновид як трудова міграція носять природний характер, виражаючи синтез об'єктивних потреб людей і їх суб'єктивних інтересів. Міграційна рухливість населення залежить від багатьох чинників, сукупність яких характеризує загальну картину людських переміщень і пояснює потужність, динаміку і векторну спрямованість міграційних потоків.

6. Аналіз методологічних підходів щодо дослідження адміністративно-правового регулювання трудової міграції в умовах трансформації економіки України шляхом проведення ретельного наукового аналізу і систематизації відповідної термінологічної і нормативно-правової бази, свідчить про доцільність використання теоретичної концепції міжнародного міграційного права, основу якої складають: критерії класифікації міжнародної (зовнішньої) міграції, а також її суб'єктів за видами і формами; визначення і роз'яснення правового статусу суб'єктів зовнішньої міграції, зокрема, розкриття понять прав і обов'язків трудових мігрантів стосовно кожної їх категорії; порівняльний аналіз і систематизація міжнародно-правових норм і джерел, що мають відношення до регулювання процесів міжнародної трудової міграції; визначення і зміст принципів, що лежать в основі міжнародно-правового регулювання різних видів зовнішньої трудової міграції.

7. Розгляд різних точок зору на визначення термінів «міграція населення» і «трудова міграція» дозволяє зробити такі висновки: по-перше, настільки різноманітні варіанти визначень трудової міграції пояснюються її багатофактурністю, тим, що тлумачення трудової міграції визначається конкретними проявами, а це, у свою чергу, відображається на наукових підходах; по-друге, більшість досліджень трудової міграції основними сутнісними ознаками вибирають такі: перетин мігрантами кордонів держави; строк перебування на її території; наявність або відсутність причин або цілей переселення.

8. Для аналізу міжнародної міграції важливе значення має встановлення чисельності міжнародних трудящих-мігрантів, що проживають у певній країні. Підходи, які використовуються багатьма країнами при визначенні показника

чисельності міжнародних трудящих-мігрантів, що проживають в країні, є досить приблизними. При цьому до мігрантів зазвичай відносять людей, які проживають постійно (не менше одного року) на території певної країни і народилися в іншій країні. В цьому випадку критерій громадянства до уваги не береться, оскільки громадянство може бути отримане в будь-який час.

9. Проведений аналіз свідчить про те, що трудова міграція є частиною загальної міжнародної міграції населення. З точки зору внутрішньої економічної політики держав, об'єктивна необхідність залучення трудящих-мігрантів пояснюється абсолютною або відносною нестачею в країні власної робочої сили, основними ознаками якої виступають: цільова спрямованість, сумлінність, добровільність і зворотність.

10. Міжнародна міграція робочої сили посилюється за умов формування економічних зв'язків у світовому господарстві. Цей стихійний процес розподілу трудових ресурсів між національними ланками світового господарства залежить від державної політики країн – головних експортерів і імпортерів робочої сили. Його економічною основою виступає відмежування безпосередніх виробників від засобів виробництва, взаємопов'язаність країн та нерівність їх соціально-економічного розвитку.

Натомість слід наголосити на тому, що міжнародне переміщення робочої сили сьогодні виступає найвагомим чинником економічного зростання. Адже трудова міграція, забезпечуючи перерозподіл трудових ресурсів відповідно до потреб країн, що активно і динамічно розвиваються, сприяє підвищенню матеріального добробуту та поліпшення професійного рівня значної кількості людей, а також відіграє надзвичайно важливу роль у демографічному та економічному розвитку окремих країн. На нашу думку, саме такі позитивні сторони трудової міграції має використати Україна для економічного зростання нашої держави, шляхом розробки та прийняття відповідного законодавства у цій сфері.

11. Загострення проблеми бідності та економічної нерівності, непропорційний розподіл вигод, що отримує населення від глобальних

економічних перетворень, суттєвою мірою пом'якшується грошовими переказами, які надходять від трудових мігрантів до значної кількості домогосподарств в країнах, що розвиваються. Це також запобігає соціальним вибухам, що загрожують багатьом бідним країнам, водночас дає їм необхідний час для проведення надзвичайно необхідних макроекономічних та інших перетворень. Однак, сьогодні посилення ролі глобалізаційних чинників у русі міжнародних потоків міграції здійснюється на основі появи величезної кількості мігрантів.

12. В умовах глобалізації посилюється динамізація процесів міжнародної міграції населення, що робить досить суперечливим вплив на соціально-економічний розвиток сучасних держав. З одного боку, вона призводить до зростання пропозиції робочої сили і конкуренції на ринках праці, збільшення обсягів валового внутрішнього продукту і зниженню рівня цін, підвищення ефективності використання робочої сили і вимог до найманого працівника, стимулюючи зростання професійної та освітньої підготовки, сприяє підвищенню конкурентоспроможності національної економіки. У зв'язку з цим виникає необхідність у зміні системи освіти та професійної підготовки кадрів, її адаптування до мінливих умов. З іншого боку, трудова міграція здатна зробити істотний вплив на формування дисбалансу на ринку праці, викликаючи зростання безробіття, зниження рівня оплати праці та погіршення соціально-економічного становища корінних жителів певного регіону. Ці та інші проблеми, пов'язані з трудовою міграцією, повинні знайти адекватне відображення в системі заходів державної міграційної політики. Однак розробка такої системи заходів багато в чому ускладнюється формуванням у значних масштабах нелегальної трудової міграції.

РОЗДІЛ 2

АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

2.1 Основоположні принципи регулювання зовнішньої трудової міграції

Перехід української економіки до ринкових відносин, реформи в політичній сфері, поглиблення процесів інтеграції створили надзвичайно сприятливі умови для повноправної участі нашої держави в міжнародному ринку праці. Входження України у світовий ринок формує нові міграційні потоки працездатного населення. У структурі зовнішньої міграції все чіткіше виділяється трудова міграція, яка займає в ній передове місце. Залучення до міжнародного співробітництва національного ринку робочої сили, проникнення на світовий ринок праці, різноманітні соціально-економічні наслідки для країн-учасниць призвели до необхідності поглибленого аналізу і спонукальних мотивів міграції робочої сили, і причин, що стримують цей процес. Однією із таких причин є стан законодавчого регулювання сучасних процесів зовнішньої трудової міграції.

Необхідно акцентувати увагу на тому, що для створення ефективної системи адміністративно-правового регулювання трудової міграції необхідним є врахування його основоположних принципів, які вироблені міжнародною спільнотою.

Аналізуючи основоположні принципи регулювання зовнішньої трудової міграції, насамперед, слід приділити увагу тим принципам, що мають безпосереднє відношення до регулювання процесів зовнішньої трудової міграції. Передусім йдеться про принцип недискримінації трудящих-мігрантів. Цей принцип, закріплений, наприклад, в ст. 6 Конвенції МОП № 97 про трудящих-мігрантів від 1 липня 1949 року [97], відповідно до якої трудящим-мігрантам, що законно перебуває на території приймаючої держави, гарантується надання «без

дискримінації за ознакою національності, раси, релігії або статі» умов не менш сприятливих, аніж ті, якими користуються її власні громадяни стосовно зарплати, робочого часу, оплачуваної відпустки, соціального забезпечення, податків тощо.

Принцип недискримінації трудящих-мігрантів в розширеному вигляді відображений в Міжнародній конвенції про захист прав трудящих-мігрантів і членів їх сімей (1990 р.). Так, згідно ст. 7 Конвенції держави-учасниці зобов'язалися шанувати і забезпечувати права усіх трудящих-мігрантів і членів їх сімей, які знаходяться на їх території «без якої б то не було відмінності як відносно статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії або переконань, політичних або інших поглядів, національного, етнічного або соціального походження, громадянства, віку, економічного, майнового, сімейного стану або майнової приналежності або за будь-якою іншою ознакою» [98].

Як бачимо, в цій статті, на відміну від ст. 6 Конвенції МОП № 97, знаходиться розширений перелік можливих ознак дискримінації, а також зроблено уточнення на користь законності перебування трудящих-мігрантів у приймаючій державі.

Ще одним принципом, що має безпосереднє відношення до регулювання процесів трудової міграції, є принцип рівного звернення. Цей принцип отримав юридичне закріплення і в Конвенціях МОП, і в Міжнародній конвенції 1990 р. Так, відповідно до ст. 10 Конвенції МОП № 143 Про зловживання у сфері міграції і про забезпечення трудящим-мігрантам рівності можливостей і звернення (1975 р.) [125] держави-члени зобов'язалися розробляти і здійснювати національну політику, спрямовану на сприяння і гарантію «рівності можливостей і звернення відносно праці і занять, соціального забезпечення, профспілкових і культурних прав та індивідуальних і колективних свобод для осіб, що знаходяться на законних підставах» на території приймаючої держави і трудящих-мігрантів, і членів їх сімей.

Якщо в цій статті говориться про «рівність можливостей і звернення», то в ст. 25 Міжнародної конвенції 1990 р. йдеться вже про «принцип рівного звернення». Більше того, відхилення від цього принципу при укладенні приватних

договорів найму визначене як незаконне, а держави-учасниці Конвенції зобов'язалися приймати належні заходи «для забезпечення того, щоб трудящі-мігранти не були позбавлені жодних прав, що витікають із цього принципу, через яке-небудь відхилення в статусі їх перебування або зайнятості» [98].

Необхідно відмітити, що між принципами недискримінації трудящих-мігрантів і рівного поводження з ними існує і логічний зв'язок, і певна різниця. На нашу думку, основна мета принципу рівного звернення зводиться до встановлення гарантій рівності можливостей трудових мігрантів і громадян приймаючих держав в тому, що стосується економічних, соціальних і культурних прав. Суть принципу недискримінації полягає в забороні будь-якої відмінності, заснованої на ознаках раси, національного або етнічного походження, громадянства, релігії, статі, яке може призвести до утиску прав і свобод трудящих-мігрантів.

Дотримання принципів недискримінації трудящих-мігрантів і рівного поводження з ними є сьогодні надзвичайно важливим. Адже у суспільствах, де дотримуються права і свободи людини, де відсутні расизм і ксенофобія, складаються гармонійні стосунки між місцевим населенням та трудовими мігрантами.

Велике значення у вибудовуванні таких стосунків, як правило, має ретельно продумана міграційна політика країн-реципієнтів, орієнтована на адаптацію мігрантів з урахуванням інтересів і потреб приймаючого суспільства. Міграційна політика держав, що йде паралельно з політикою інтеграції, має бути спрямована на те, щоб мігранти досягали гідного освітнього і професійного рівня, а також реально були рівні перед законом поряд з громадянами приймаючих країн. При цьому необхідним стає культивування в суспільстві таких цінностей, як взаємна пошана, верховенство закону, рівність, толерантне відношення до етнічної різноманітності. Подібний підхід є запорукою соціальної і політичної стабільності в приймаючих країнах.

Важливе значення в процесі правового регулювання зовнішньої трудової міграції надається принципу сприяння возз'єднанню сімей трудящих-мігрантів. У

конвенціях, що регулюють процеси трудової міграції, знаходяться різні визначення «членів сім'ї» трудящого-мігранта. Так, згідно з п. 2 ст. 13 Конвенції МОП № 143 членами сім'ї трудящого-мігранта є «його дружина, діти, що знаходяться на його утриманні, батько і мати». Більш розширене визначення «членів сім'ї» трудящого-мігранта міститься в Міжнародній конвенції 1990 р., згідно якої до них відносяться «особи, що перебувають у шлюбі з трудящими-мігрантами або ті, що перебувають з ними в таких стосунках, які відповідно до права, що застосовується можуть бути прирівняні до шлюбу, а також діти, що знаходяться на їх утриманні, та інші особи, які визнаються членами сім'ї відповідно до законодавства, що застосовується, двосторонніми або багатосторонніми угодами» [125].

Відповідно до п. 1 ст. 13 Конвенції МОП № 143 держави-члени «можуть прийняти усі необхідні заходи і співпрацювати з іншими державами з метою сприяння возз'єднанню сімей усіх трудящих-мігрантів, які проживають на їх території на законних підставах». З положень цієї статті виходить, що держави беруть на себе «м'які» зобов'язання щодо сприяння возз'єднанню сімей трудящих-мігрантів. Крім того, йдеться тільки про сім'ї трудящих-мігрантів, які мають право на проживання на території приймаючої держави.

Значна міра обов'язковості держав стосовно сприяння возз'єднанню трудящих-мігрантів з членами їх сімей притаманна положенням Міжнародної конвенції 1990 р., держави-учасники якої визнають, що сім'я є «природним і основним осередком суспільства і має право на захист з боку суспільства і держави». При цьому держави зобов'язалися приймати заходи для забезпечення захисту єдності сімей трудящих-мігрантів, а також для сприяння возз'єднанню трудящих-мігрантів з членами їх сімей.

Виникає логічне запитання про те, чому не в усіх конвенціях, що регулюють процеси трудової міграції, знаходяться чіткі зобов'язання щодо сприяння возз'єднанню сімей трудових мігрантів. З одного боку, останніми роками в багатьох державах склалася кризова демографічна ситуація, яка вимагає залучення іноземної робочої сили, а з іншого боку, – необхідно, щоб іноземна

робоча сила приносила реальну користь для приймаючих держав. Для цього, на нашу думку, повинні, насамперед, дотримуватися такі умови:

- законність перебування трудящих-мігрантів і членів їх сімей в приймаючій державі;
- наявність у трудових мігрантів постійних засобів, необхідних для задоволення потреб їх сімей;
- інтеграція і адаптація членів сімей трудящих-мігрантів за допомогою вивчення мови, реалій, культури приймаючої держави.

У контексті нашого дослідження слід звернути увагу на те, що інтеграція мігрантів в суспільство країн-реципієнтів є важливою складовою процесу імміграції. Очевидно, що успіх реалізації цього процесу залежить від того, наскільки гармонійно складаються взаємини іммігрантів з місцевим населенням. У зв'язку з цим заходи щодо стимулювання інтеграції мігрантів, як правило, стають необхідним елементом міграційної політики держав. На практиці існують різні моделі інтеграції мігрантів.

У міграційній політиці західноєвропейських країн, наприклад, спостерігаються такі тенденції, як вдосконалення механізмів відбору іммігрантів і сприяння їх інтеграції. Так, відповідно до Закону про імміграцію, прийнятого в Німеччині в 2004 році, була введена простіша, в порівнянні з колишньою, система дозволів на проживання в країні. Нині в цій країні існує два види дозволів: на тимчасове і на постійне проживання. Крім того, імміграційна політика Німеччини передбачає «сприяння і регулювання імміграції на основі інтеграційних і економічних можливостей Німеччини». Відповідно до законодавства Німеччини іммігранти зобов'язані відвідувати спеціальні інтеграційні курси для вивчення мови і культурних реалій приймаючої країни. Новоприбулим іммігрантам, що не пройшли навчання, можуть відмовити в продовженні посвідки на проживання, а тим, які вже проживають – знизити соціальні виплати.

Діюча у Франції модель інтеграції мігрантів також передбачає обов'язкове відвідування іммігрантами курсів з вивчення мови і реалій французького суспільства. У свою чергу, уряд Франції гарантує видачу посвідки на проживання

строком на десять років іммігрантам, що успішно пройшли таке навчання [126, с. 9-12].

У Канаді і Австралії, де мультикультуралізм визнаний однією з найважливіших соціальних цінностей, діють державні програми, спрямовані на повагу до прав і свобод мігрантів з урахуванням культурної самобутності кожного. При цьому проводяться громадські кампанії, спрямовані на боротьбу з расизмом і ксенофобією, що зрештою сприяє створенню толерантної атмосфери в суспільстві. Результати подібних заходів досить ефективні, оскільки, як відомо, в Канаді і Австралії мають місце низькі показники рівня злочинності і міжетнічних конфліктів [127, с. 54-59].

Отже, можемо зауважити, що кожна держава обирає індивідуальні методи формування міграційної політики. При цьому орієнтиром виступають міжнародно-правові норми і принципи, що закріплюють основні права і свободи людини. Крім того, безпосередньо до мігрантів застосовані принципи недискримінації, рівного звернення, а також сприяння возз'єднанню їх сімей.

Багато країн, зокрема й Україна, не є учасниками вищевказаних Конвенцій, в яких закріплено вищепроаналізовані принципи, а отже, норми цих Конвенцій не мають обов'язкової юридичної сили для таких країн. Проте практика показує, що держави при формуванні національної міграційної політики доволі часто орієнтуються саме на вищеназвані норми і принципи міжнародного права.

Повертаючись до принципу сприяння возз'єднанню трудящих-мігрантів з членами їх сімей, хотілося б як приклад послатися на угоду регіонального рівня, прийняту у рамках Ради Європи, – Європейську конвенцію про правовий статус трудящих-мігрантів 1977 року. Відповідно до п. 1 ст. 12 цієї Конвенції членам сім'ї трудящого-мігранта дозволяється возз'єднатися з ним за умови, що він «має для сім'ї житлові умови, що розглядаються як нормальні для національних трудящих в регіоні, де працює трудящий-мігрант» [99].

Крім того, в п. 2 вказаної статті передбачається, що будь-яка держава-учасниця цієї Конвенції може поставити возз'єднання сім'ї трудового мігранта в залежність від наявності у нього постійних засобів, достатніх для задоволення

потреб його сім'ї. Отже, в положеннях Конвенції вдало збалансовані інтереси і трудових мігрантів, і приймаючих держав, що досить важливо при вирішенні проблем, пов'язаних з регулюванням трудової міграції.

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

Після проголошення Україною незалежності одним із суттєвих наслідків демократизації суспільного життя було зняття обмежень щодо перетину державного кордону, забезпечення вільного пересування громадян. У результаті лібералізації візового та прикордонного режимів різко зросли міграційні потоки через українську територію: з однієї сторони, все більша кількість громадян України з різною метою почала виїждати за межі України з іншої – зріс потік іноземців, які прибували на її територію. Значною мірою ці процеси відбувалися стихійно через брак відповідної законодавчої бази та належного досвіду у сфері контролю за міграційними процесами на державному рівні.

Починаючи з середини 90-х років минулого століття, характерною тенденцією стало збільшення кількості громадян України, які виїжджали за кордон з економічних причин, передусім з метою працевлаштування. Загрозливих сучасних масштабів проблема трудової міграції для України стала набувати унаслідок різкого погіршення соціально-економічної ситуації в державі упродовж 1994–1999 років. Ситуація суттєво ускладнювалася ще й тим, що більшість громадян України перебували за кордоном у статусі нелегальних трудових мігрантів, які є найбільш дискримінованою та незахищеною категорією іноземців.

Ключовою проблемою, що і сьогодні активно пов'язується з міграційною політикою, можна вважати інтенсивний відтік українських громадян за кордон. Перевищення кількості осіб, які виїжджають у пошуках роботи, над іммігрантами викликано передусім незадовільним станом вітчизняної економіки та, відповідно, соціальної сфери.

Міграція українських громадян за кордон з метою працевлаштування

зумовлює необхідність розробки виваженої, конструктивної міграційної політики, яка повинна стати основою державного регулювання експорту власної робочої сили за кордон. Цього вимагає ситуація на внутрішньому ринку праці, а також зацікавленість країн-реципієнтів у суворому підході щодо державного контролю за трудовою міграцією з боку Уряду України. Недосконалість нашого міграційного законодавства негативно позначається, насамперед, на рейтингу України у світі, викликає незадоволення іноземних держав, які змушені самотужки боротися проти українських трудових нелегалів.

Інтеграція України у світову і передусім загальноєвропейську економіку, складовою якої виступає міжнародний ринок праці, передбачає розробку ефективної державної політики щодо регулювання міграційних процесів загалом та трудових міграційних рухів зокрема. Досконала міграційна політика України покликана стати важливим чинником налагодження тісних зовнішньоекономічних зв'язків. Вона повинна розроблятися з урахуванням соціально-економічної стратегії розвитку економіки України, ґрунтуватися на економічній та демографічній ситуації в країні, використовувати важелі фінансової, банківської, митної, податкової, інвестиційної політики з метою ефективного регулювання експорту робочої сили.

Трудова міграція як складне соціально-економічне явище потребує регулювання з боку державних структур та економічних органів управління, інакше вона трансформується у саморегульовану та некеровану систему, що призведе до негативних наслідків.

На наш погляд, міграційна політика України повинна ґрунтуватися насамперед, на такому:

- створенні національної законодавчої бази у сфері трудової міграції;
- підписанні двох- та багатосторонніх угод щодо регулювання міждержавних переміщень робочої сили;
- забезпеченні стабільності надходження в країну валютних переказів трудових мігрантів та їх ефективного використання;
- сприянні розвантаженню національного ринку праці через зняття бар'єрів

для виїзду тих категорій працівників, які не користуються попитом всередині держави;

- обмеженні виїзду працівників із тих галузей економіки, де існує попит на робочу силу;

- поліпшенні ситуації на вітчизняному ринку праці шляхом залучення реемігрантів, які набули професійних знань та досвіду роботи за кордоном;

- регулюванні відпливу у небажаних масштабах працівників дефіцитних спеціальностей.

Ставлення держави до трудової міграції, як показує світовий досвід, може бути пасивним і активним. У першому випадку – нестворення державою жодних перешкод для виїзду і пасивна допомога тим, хто бажає виїхати, забезпечення для потенційних мігрантів організаційних і правових можливостей задля реалізації їх міграційних намірів. У другому випадку – це активний вплив на характер і напрями потоків трудової міграції шляхом безпосередньої участі у їх формуванні: підготовка кадрів за «експортними» спеціальностями і організація їх виїзду за кордон на тимчасову роботу, сприяння створенню іноземними фірмами робочих місць в Україні тощо. Тому конкретні напрями регулювання експорту робочої сили залежать від обраної міграційної стратегії держави, її активної або пасивної позиції щодо виїзду громадян за кордон з метою працевлаштування.

Державне регулювання експорту робочої сили в Україні має на меті:

- по-перше, створення можливостей працевлаштування трудових мігрантів за кордоном;

- по-друге, захист основоположних прав та інтересів трудових мігрантів;

- по-третє, посилення економічного ефекту від трудової міграції.

Створення можливостей працевлаштування українських громадян за кордоном передбачає розробку законодавчої та нормативно-правової бази щодо регулювання трудової міграції. Правове регулювання повинно здійснюватися виключно через закони та інші нормативно-правові акти, що розвивають і конкретизують конституційні норми, створюючи юридичний механізм реалізації Конституції України у цій сфері.

Механізми реалізації міграційних законів – об’ємне, комплексне явище, що має декілька аспектів – спеціально-юридичний, політико-правовий, соціально-психологічний, філософський тощо. Перший із них, що доволі часто в наукових публікаціях трактують юридичним механізмом реалізації міграційних законів, охоплює весь юридичний інструментарій, за допомогою якого забезпечується вся повнота їх реалізації. Особливе місце у цьому механізмі належить юридичним інститутам та процедурам.

Існуючі юридичні інститути міграційного законодавства за рівнем їх нормативного закріплення умовно можна розділити на конституційно-правові (право – громадянства, притулку, свободи пересування, імміграції тощо) та їх своєрідне продовження – галузеві правові інститути, які в рамках Конституції України встановлені чинним законодавством (право – біженців, трудових мігрантів тощо). Визначення цими інститутами юридичних взаємовідносин, конкретизація багато в чому їх дій є певною методологічною основою розвитку та вдосконалення цілісної системи міграційного законодавства.

Важливе значення для названого законодавства мають його правові джерела, під якими розуміють ті правові форми, в яких знаходять своє відображення правові норми. Особливе місце тут займає Конституція України [128], серед основних видів є також міграційні нормативно-правові акти (законодавчі та підзаконні). Нині найактуальніші міграційні питання перебувають у «віданні» основних галузей публічного права – конституційного та адміністративного.

Конституція України створює основи для регулювання зовнішніх міграційних процесів, відкриває широке правове поле для трудових мігрантів, служить основою для розширення та вдосконалення міграційного законодавства. Конституційні положення щодо міграції є демократичними, відповідають рекомендаціям ООН, Ради Європи, МОМ, МОП, УВКБ ООН, Організації з безпеки і співробітництва в Європі та інших міжнародних організацій у міграційній сфері. Багато положень щодо свободи пересування на конституційному рівні в Україні сформульовані вперше. Так, у ст. 33 Конституції

України, зокрема, зазначено, що «кожному, хто на законних підставах перебуває на території України, гарантується свобода пересування, вільний вибір місця проживання, право вільно залишати територію України, за винятком обмежень, які встановлюються законом» [128]. У нашій державі принципові питання, які пов'язані з різноманітними аспектами міграційних процесів, взаємовідносин держави і зовнішніх мігрантів, вирішуються не на рівні відомчих інструкцій, а на рівні Закону.

Необхідно зазначити, що упродовж останніх років Верховною Радою України було прийнято низку законодавчих актів, які заклали основу побудови нормативно-правової бази регулювання зовнішньої трудової міграції. Найголовніші серед них: Закони України «Про громадянство» [129]; «Про порядок виїзду з України і в'їзд в Україну громадян України» [130]; «Про зайнятість населення» [131].

У 2001 р. було внесено важливі зміни до законодавства України, що регулює зовнішню міграцію – ухвалено Закон України «Про імміграцію» [132] та інші важливі документи. Враховуючи значення феномена міграцій для сучасного суспільного життя, дуже важливо з'ясувати вплив нових нормативних актів на міграційний процес зокрема та міграційну політику держави взагалі.

Натомість, у 2003 р. з прийняттям Закону України «Про свободу пересування та вільний вибір місця проживання» громадяни України отримали законодавчо підкріплене право самостійно і без будь-яких обмежень обирати місце проживання та працевлаштування [133].

Водночас, слід зауважити, що регулювання процесів трудової міграції, які мають свої особливості в період економічних перетворень, є важливою складовою соціальної політики української держави. За роки державної незалежності України характер, обсяги, склад та спрямованість внутрішніх і зовнішніх трудових міграційних потоків у зв'язку з трансформацією соціально-економічних відносин, демократизацією суспільного життя, спрощеністю процедур виїзду за кордон та зміни місця проживання, економічною кризою та падінням життєвого рівня населення, зазнали суттєвих змін та набули нового значення. Своє

відображення вони знайшли, передусім, у зменшенні інтенсивності трудових міграцій всередині окремих регіонів держави та на міжрегіональному рівні, значному впливі населення за межі держави, формуванні потужних і постійних потоків зовнішньої трудової міграції.

Трудова міграція в нашій країні юридично оформлена цілою низкою законів, постанов і міждержавних угод. Зокрема, в 1993 році Україна уклала угоди про працевлаштування і соціальний захист громадян з Молдовою [134] та Російською Федерацією [135], в 1995 році – з Білорусією [136] та Вірменією [137], а в 1996 році – з В'єтнамом [138].

Угоди про взаємне працевлаштування укладено з Польщею в 1994 році [139] та в 1995 році між Латвією [140] та Литвою [141].

У 1994 році Україна підписала дві багатосторонні Угоди, що стосуються трудової міграції населення, з країнами-учасницями СНД. Згідно з першою з них – про співробітництво в галузі трудової міграції і соціального захисту працівників-мігрантів [142] – таким особам у країнах СНД надавався національний режим щодо працевлаштування, взаємно визнаються документи про освіту, відповідні документи про присвоєння наукового звання, розряду, кваліфікації тощо. Згідно з другою – взаємно визнаються права на відшкодування шкоди, що призвела працівника до інвалідності, професійних захворювань чи інших пошкоджень здоров'я, що було пов'язане з виконанням трудових обов'язків [143].

Окрім цього, 8 країн, зокрема – Україна, Таджикистан, Казахстан, Молдова, Російська Федерація, Узбекистан, Киргизія та Вірменія підписали і ратифікували загальну угоду про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту працівників-мігрантів [144]. Ці угоди певною мірою регулюють обсяги трудової міграції і захищають працівників-мігрантів від незаконних дій працедавців, професійного ризику та небезпечних умов праці, надають певні соціальні гарантії. Оскільки такі угоди вважаються прямими міжнародними угодами держав-учасниць, то вони органічно входять у національне законодавство цих держав. Їх норми виступають прямими джерелами прав і

обов'язків працівників у цих державах. Міждержавні угоди поряд з іншими правовими документами (нормативними актами) поступово утворюють правовий каркас міжнародного ринку робочої сили. Однак досягнуті Україною домовленості та укладені міждержавні угоди щодо регулювання трудової міграції поки що не приведені у відповідність до міжнародних правових норм.

Проте обсяги в'їзду в нашу країну та виїзду з неї робочої сили відповідно до цих угод незначні.

Натомість статистичні матеріали дозволяють стверджувати, в Україні намітилася тенденція щодо зростання стихійної нерегульованої трудової міграції у країни і далекого, і близького зарубіжжя. Основною причиною такого стану речей є відсутність у нашій державі власної міграційної концепції та відпрацьованого відповідно до неї правового поля. Україною досі не ратифіковані деякі Конвенції Міжнародної Організації Праці з трудової міграції, що не дає змоги привести до правової відповідності участь нашої держави як рівноправного суб'єкта в міграційному просторі.

Отже, наявність прогалин у вітчизняному законодавстві щодо правового регулювання міграційних процесів робочої сили дає підстави для переміщення трудящих-мігрантів у держави з більш високим економічним, політичним та законодавчим рівнем розвитку.

Позитивним моментом щодо регулювання процесів трудової міграції в Україні став розгляд Верховною Радою України низки законів, які Україна повинна була прийняти в рамках домовленостей з Європейським Союзом. Зокрема, одним з таких законів став Закон України «Про зовнішню трудову міграцію» [145].

Цим законодавчим актом були встановлені правові та організаційні засади державного регулювання зовнішньої трудової міграції та соціального захисту громадян України, які тимчасово виконували або виконують роботу за кордоном (трудовах мігрантів), і членів їх сімей.

Згідно із Законом передбачається, що законодавство про зовнішню трудову міграцію складатиметься з Конституції України, цього Закону, інших актів

законодавства, що регулюють відносини у сфері зовнішньої трудової міграції, а також міжнародних договорів України, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України.

Головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з формування та реалізації державної політики у сфері зовнішньої трудової міграції визначено центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці та соціальної політики, зайнятості населення та трудової міграції.

Законом визначено права трудових мігрантів на належні умови праці, соціальний захист та возз'єднання сім'ї.

Цей нормативно-правовий документ встановив, що права трудових мігрантів, зокрема на належні умови праці, винагороду, відпочинок і соціальний захист, регулюються законодавством держави перебування та міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

У Законі також встановлено державні гарантії щодо надання соціальних послуг та допомоги трудовим мігрантам.

Характерним є той факт, згідно із Законом, держава має сприяти реінтеграції в суспільство трудових мігрантів і членів їх сімей після повернення в Україну шляхом надання соціальних послуг відповідно до Закону України «Про соціальні послуги» [146].

Позитивним моментом слід назвати ті положення Закону, в яких встановлено державний контроль та відповідальність за порушення вимог законодавства щодо трудової міграції, а також те, що «центральні та місцеві органи виконавчої влади, Служба безпеки України вживають у межах повноважень усіх можливих заходів для запобігання незаконній зовнішній трудовій міграції та торгівлі людьми.

Суб'єкти господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні на роботу за кордоном, засоби масової інформації, інші підприємства, установи та організації або фізичні особи, які поширюють

недостовірну інформацію, пов'язану із зовнішньою трудовою міграцією, несуть відповідальність згідно із Законом» [145].

Отже, підсумовуючи викладене вище можемо констатувати, що Україна лише починає формувати своє міграційне законодавство та відповідну правову політику. На цьому етапі важливо проаналізувати та врахувати відповідний міжнародний досвід. Людством у процесі еволюції суспільств вироблено основні правові засади і засоби регулювання міграційних процесів. Важливою складовою міграційної політики України має бути міжнародне співробітництво, врахування загальносвітових тенденцій регулювання міграційних процесів.

Подальше становлення міграційного права в Україні потребує не лише прискореної роботи, спрямованої на завершення та прийняття необхідних законодавчих актів, але й їхньої наступної відповідної систематизації. Системне впорядкування законодавства сприятиме структурній регламентації відповідних інститутів і норм міграційного права. Існуюча нині (і у передбачуваному майбутньому) гостра потреба регулювання однорідних суспільних відносин у сфері міграції є необхідною передумовою подальшого виокремлення та розвитку міграційного права як самостійної галузі національного права України.

2.3 Організаційно-правові питання участі України у міжнародно-правовому регулюванні праці

Як зазначалося нами вище, однією із особливих прикмет цивілізованого процесу сьогодення є глобалізація економічного і суспільного розвитку. Цей процес проходить настільки інтенсивно та суперечливо, що час від часу виникають протистояння між глобалістами та антиглобалістами. Перші всіляко пропагують наслідки глобалізації для народів, інші чекають погіршення становища людей, зокрема, в країнах середнього достатку та в країнах цивілізаційної периферії. Очевидно, перебільшення результатів глобалізації має місце з обох сторін.

Справа в тому, що глобалізація – як ми вже зазначали, не є явищем останніх

десятиліть, хоча саме зараз воно найактивніше розвивається, так би мовити, на сучасній технічній основі. У принципі ж, якщо говорити про рух населення і водночас про зайнятість, явища глобалізаційного характеру мали місце в далекі історичні часи. Так, наприклад, на початку нової ери, тобто 2000 років тому, мав місце рух населення під назвою мандрівка народів, що можна вважати проявом глобалізації, який захопив і українські терени.

Якщо говорити про участь українців у глобалізаційних процесах новітньої доби, то вони були активним їх учасником наприкінці ХІХ – на початку ХХ ст., що пов'язувалося з економічними перетвореннями в Україні після скасування кріпацтва. Це спричинило широкомасштабну зовнішню міграцію українського селянства, яке в прямому розумінні освоювало своїм плугом планету від Сибіру до Далекого Сходу, Канади, США, країн Латинської Америки. До Першої світової війни тільки з Галичини емігрувало й не повернулося понад 300 тис. українців, із Закарпаття у 1870 – 1900 рр. емігрувало близько 130 тис. осіб, а в 90-х роках ХХ ст. ще близько 100 тис. українців [147, с. 25]. За підрахунками К. Воблого, зі східноукраїнських губерній за 1896 – 1916 рр. емігрувало майже 16 тис. осіб [148, с.73]

Ця інтенсивна, а з погляду розселення глобальна еміграція з України викликала наукові і політичні дебати, що головним чином були спрямовані проти емігрантів, які мовляв, шукають легких заробітків, позбавлені патріотичних почуттів тощо.

За різними даними, за період із 70-х років ХІХ ст. до 1914 року, *першою хвилею еміграції* з України «віднесло» близько 500 тис. осіб. Спочатку на першому місці серед привабливих для поселення країн були Бразилія та Аргентина, потім йшли США і Канада [149]. З інших джерел відомо, що початком масової еміграції українців до Сполучених Штатів Америки вважається 1877 рік [150]. Українська еміграція до Бразилії та інших країн Латинської Америки розпочалася у 80-ті роки ХІХ ст. [151, с. 33].

Через порівняно невеликий проміжок часу, після короткого затишшя, піднялася *друга хвиля еміграції* з України. Тепер це вже не були лише бідняки, що

вирушали в далеку подорож із надією заробити легшого шматка хліба. Після Першої світової війни значно зросла кількість політичних емігрантів; тепер до селян та бідних ремісників долучилося багато офіцерів, службовців, інтелігентів, людей мистецтва, які бажали уникнути переслідувань з боку радянської влади. З початком громадянської війни еміграційний потік з України ще більше посилювався.

Багато в чому подібною до неї стала наступна, *третьа хвиля еміграції*, яка вибухнула вже після Другої світової війни, – з тією лише різницею, що тепер її спричинили майже винятково політичні обставини. У своєму ж поєднанні саме друга та третя хвилі принесли таким країнам як, наприклад, США, Канада, Австралія або інші, найбільше українських патріотів, оскільки саме в ці періоди, а надто ж відразу після закінчення Другої світової війни в країні почали переслідуватися і були змушені шукати притулку на чужині ті, хто боровся за збереження української мови та культури, національних цінностей та й взагалі України як незалежної держави. Політичні та культурні діячі, поети, письменники, співаки, художники ... – це була українська еліта, найбільш свідомий прошарок українського народу, який постійно був більмом на оці тих, хто намагався цю саму Україну знищити, розчинити в змішаному потоці чужих мов і культур. Можна стверджувати, що саме третя хвиля, якісно відрізняючись від двох попередніх, цілком по-новому вплинула на українську діаспору, яка, однак, досі вже була певною мірою сформована, мала свою структуру та організацію.

Сподівання побачити землю своїх пращурів вільною для багатьох закордонних українців, нарешті, зі здобуттям Україною незалежності після розпаду Радянського Союзу, справдилися. Проте разом із здобуттям довгоочікуваної свободи, Україна зіткнулася із силою-силенною найрізноманітніших проблем, у тому числі й економічних. Ставши незалежною в плані політичному, Україна враз опинилася на краю економічної прірви – давалося взнаки те, що «по-живому» рвалися налагоджувані десятиліттями ланки централізованої радянської економічної системи. Почався складний період становлення української державності, до якого, як з'ясувалося згодом, ніхто в

країні не був готовий.

Цього разу першими за кордон негайно вирушили ті, хто вже був готовий до цього морально, занадто стомившись жити за залізною завісою, в ізоляції від усього світу, особливо не розраховуючи на те, що ось-ось в Україні настануть якісь дивовижні зміни. Цих перших представників останньої *четвертої хвилі української еміграції* також можна віднести до політичних. Проте їх було порівняно небагато, і виїхали вони з України ще у 80-ті роки минулого століття, за часів горбачовської перебудови.

Головне, виявляється, було ще попереду, коли, переконавшись, що забезпечити гідне кожної людини існування в своїй рідній країні неможливо, у пошуках роботи до інших країн українці вже вкотре за свою історію подалися масово. Через те, що тепер винятково соціально-економічні обставини спонукали українських громадян приймати нелегке рішення полишати Україну, цю хвилю еміграції почали називати заробітчанською або трудовою.

Історія знову повторилася: багато заробітчан, сподіваючись виїхати з України тимчасово, лише для того, аби заробити певні кошти, згодом вирішували оселитися в країнах, що їх прийняли, назавжди.

А тим часом хвиля трудових емігрантів із України – можливої діаспори в майбутньому – не вщухає й досі. Як стверджує Н. Руденко, ліквідація робочих місць у нашій державі призвела до того, що в Україні почалась така трудова міграція за кордон, яка значно перевищує і дореволюційну, і післяреволюційну. Втрати української держави від витоку людських ресурсів можна порівнювати з розкуркуленням і голодомором, якщо враховувати, що з власної волі батьківщину полишають найактивніші і працелюбні [152, с. 63-64].

За матеріалами преси та оцінками експертів, за кордоном сьогодні працює від 1-го до 3-х млн. українських громадян [153, с. 163]. Систематично збільшується чисельність громадян України, котрі виїжджають на сезонні роботи або здійснюють ділові поїздки за кордон. Загалом цей процес охоплює від 5-ти до 7-ми млн. громадян України. Встановити ж точне число українців, котрі виїхали за кордон, практично неможливо, переважно з тієї простої причини, що більшість

із них перебувають та працюють там нелегально.

Загальна ситуація на українських ринках праці оцінюється мешканцями України вкрай негативно. Три чверті дорослих жителів країни впевнені, що знайти роботу, яка відповідає їхнім вимогам і кваліфікації та оплачується належним чином, в Україні вельми важко. Невизначеність ситуації на ринку праці в Україні та необхідність самостійного пошуку нових джерел доходу для своїх сімей увімкнула механізми самоорганізації. Одним із найефективніших способів виживання стала трудова міграція мешканців країни за її межі [154; 155, с. 73-98].

У пошуках ресурсів для виживання громадяни України обирають різні стратегії. На їхній вибір впливають різні чинники, серед яких система цінностей набуває особливого значення.

Створення в суспільстві рівних можливостей для всіх громадян передбачає рівність стартових умов разом із свободою індивідуального вибору життєвих стратегій. У суспільній свідомості народу України це безумовна цінність, її важливість усвідомлює переважна більшість.

Трудова міграція поступово посідає все більш вагомe місце в системі пріоритетів українських громадян та стає для багатьох із них основним видом заняття, а не доповненням до іншої роботи.

Загалом трудова міграція сприятливо впливає на розвиток можливостей зайнятості для економічно активного населення регіону, по-перше, за рахунок виїзду частини трудоактивного контингенту, по-друге, в результаті переходу до розряду економічно пасивного населення частини осіб, які нагромадили необхідні для життєдіяльності кошти шляхом трудових міграцій, і, по-третє, внаслідок створення нових робочих місць колишніми трудовими мігрантами, які заробили достатні для відкриття власної справи суми грошей. Крім того, наслідком тривалого перебування індивіда в країнах Західної та Центральної Європи стає засвоєння ринкової свідомості, цінностей і норм цивілізованого суспільства.

На жаль, сучасні тенденції перебігу трудових міграцій населення України і, зокрема, молоді далекі від оптимальних. Основна маса трудових поїздок припадає на держави, що не набагато випереджають Україну за рівнем оплати праці та

показниками якості життя працюючого населення. До того ж наші співгромадяни переважно займаються роботами, що мало сприяють підвищенню їхньої кваліфікації, набуттю навиків, потрібних для майбутньої продуктивної діяльності в Україні.

Не може не хвилювати той факт, що громадяни України цілком не захищені від свавілля роботодавців і посередників. В умовах, коли отримати роботу за кордоном на офіційній основі практично неможливо, шукачі пристойного заробітку часто виїжджають як туристи, вдаючись до допомоги посередників, які, зазвичай, не мають дозволу на діяльність такого роду. Багатьом мігрантам при цьому загрожує небезпека опинитися в нелюдських умовах існування та праці. Реальною є загроза потрапити в тенета торговців людьми [156, с. 34-37].

В умовах економічної кризи, яку переживає Україна, чимало молодих людей, опинившись за кордоном, зіштовхуються зі спокусою спробувати залишитися на постійне проживання.

Ситуація ускладнюється відсутністю внутрішніх законодавчих актів, що регулювали б від'їзд наших громадян. По суті, політика держави у сфері трудової міграції зводиться до зовнішньої її сторони – укладення міждержавних договорів про працевлаштування, котрі, попри їхню значущість, не визначають, які саме категорії громадян України можуть претендувати на робоче місце у рамках визначених квот, яким чином бажаючі мають змогу отримати роботу за кордоном та які умови для цього необхідно виконати.

На сучасному етапі проблема вдосконалення міграційної політики є надзвичайно гострою для України. При цьому в умовах низького рівня заробітної плати в державному секторі економіки та поширення безробіття саме підтримка зовнішніх трудових міграцій економічно активного населення, оптимізація їхніх потоків, підвищення рівня захищеності українських працівників за кордоном має стати «ядром» політики держави у міграційній сфері та одним із основних напрямків державної соціальної політики. Для України цілком прийнятна модель міграційної поведінки населення, що сформувалась у багатьох державах із низьким та середнім рівнем доходу на душу населення, зокрема у наших близьких

сусідів – Польщі та Туреччині. Певна частина молодих осіб, переважно чоловіків, протягом кількох років працюють в економічно розвинутих країнах і повертаються назад, маючи певні заощадження та навички, що допомагають забезпечити їм та членам їхніх родин належний рівень життя [156, с. 42-43].

Необхідне заохочення та спрощення процедури тимчасового виїзду наших громадян на роботу при одночасному посиленні контролю за діяльністю організацій – вербувальників вітчизняної робочої сили для роботи за кордоном. Важливим напрямом державної політики у сфері регулювання трудових міграцій є розповсюдження інформації (рекламно-інформаційні буклети, спеціальні телепередачі, цільові випуски газет) щодо існуючої системи міждержавних угод про працевлаштування, законодавства України та країн-реципієнтів у сфері трудової міграції та регулювання ринку праці загалом, а також можливості отримання допомоги з боку українських дипломатичних установ під час перебування за кордоном.

Ліцензування і контроль за діяльністю фірм-вербувальників, а також підвищення інформаційної обізнаності української молоді щодо умов праці та перебування в країнах-реципієнтах значною мірою запобігатимуть загрозі нашим громадянам опинитися у безправному становищі за кордоном. Однак повною гарантією має стати система міждержавних договорів про взаємне працевлаштування громадян та їхній соціальний захист. Подібні угоди вже укладені з більшістю колишніх республік СРСР (в тому числі підписано багатосторонню угоду в рамках СНД), Польщею, Чехією та Словаччиною, а також В'єтнамом, але терміново потрібно врегулювати міграційні відносини з Німеччиною, Грецією, Ізраїлем, Італією, Іспанією, Португалією, США та іншими економічно розвинутими країнами, а також із найближчими західними сусідами, насамперед – Угорщиною. Окрім того, необхідно намагатися розширити квоти для працевлаштування українців у тих країнах, з якими договори вже укладено. Відомо, що більшість урядів зазначених країн не бажають відкривати свої ринки праці для наших громадян.

Перспективні тенденції перебігу трудових міграцій населення України

залежать від майбутньої ситуації на вітчизняному ринку праці та ефективності державної міграційної політики. За оптимістичних тенденцій розвитку ринку праці та відповідної політики держави очікується збільшення інтенсивності трудових міграцій найближчими роками. Власне їхня інтенсифікація і є необхідною умовою реалізації оптимістичного варіанту – частина мігрантів після повернення матиме змогу відкрити власну справу та створити нові робочі місця, інші перейдуть до категорії економічно неактивного населення, крім того, постійний від'їзд значних трудоактивних контингентів призведе до зниження загальної напруженості на ринку праці. Зменшення рівня зацікавленості українських громадян у трудових міграціях можливе тільки у віддаленій перспективі при закріпленні сприятливих тенденцій демоекономічного розвитку [157].

Згідно песимістичного сценарію розвитку подій інтенсивність трудових міграцій очевидно знизиться (через відсутність коштів, необхідних для їхнього здійснення у більшості потенційних учасників). Натомість все більше тих, хто виїжджає за кордон прагнутимуть залишитися на постійне проживання.

Покращити ситуацію у сфері трудової міграції покликана Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом. У рамках цієї Угоди як зазначалося нами у попередніх підрозділах дослідження передбачається, що 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.

Україна відповідно до законів, умов та процедур, що застосовуються на її території, повинна забезпечити ставлення, згадане у пункті 1 цієї статті, до працівників, які є громадянами держави-члена та на законних підставах працевлаштовані на її території [56].

У Законі України «Про зовнішню трудову міграцію», який був розроблений та прийнятий на виконання вищевказаної Угоди зазначається, що основними

механізмами реалізації державної політики у сфері зовнішньої трудової міграції є:

- 1) забезпечення ефективного державного регулювання процесів зовнішньої трудової міграції;
- 2) забезпечення соціального та правового захисту трудових мігрантів і членів їх сімей;
- 3) посилення співробітництва з іноземними державними органами, міжнародними та громадськими організаціями та їх об'єднаннями, що опікуються питаннями зовнішньої трудової міграції;
- 4) створення умов для продуктивної зайнятості на національному ринку праці;
- 5) створення умов для мінімізації нерегульованої зовнішньої трудової міграції громадян України;
- 6) створення сприятливих умов для добровільного повернення в Україну трудових мігрантів і членів їх сімей та їх реінтеграції у суспільство, вкладення трудовими мігрантами інвестицій у національну економіку;
- 7) посилення інституційної спроможності закордонних дипломатичних установ України в частині надання правової, інформаційної та іншої допомоги трудовим мігрантам і членам їх сімей на території країни перебування;
- 8) провадження науково-дослідної та інформаційно-роз'яснювальної діяльності у сфері зовнішньої трудової міграції;
- 9) удосконалення системи обробки та збирання статистичної інформації про міграційні процеси трудових мігрантів та членів їх сімей, а також моніторингу стану зовнішньої трудової міграції;
- 10) задоволення національно-культурних та освітніх потреб трудових мігрантів та членів їх сімей за кордоном;
- 11) укладення міжнародних договорів з питань, пов'язаних із захистом прав трудових мігрантів та членів їх сімей за кордоном [145].

У Законі про зовнішню трудову міграцію знайшли своє юридичне оформлення деякі питання, зокрема реінтеграції трудових мігрантів та створення сприятливих умов для інвестування трудовими мігрантами в українську

економіку.

Так, у Законі зазначається, що держава сприяє реінтеграції трудових мігрантів та членів їх сімей після повернення в Україну шляхом надання соціальних послуг, а у разі порушення їх прав та законних інтересів, гарантує їх відновлення згідно із законодавством України.

Органи державної влади в межах повноважень надають трудовим мігрантам, що бажають повернутися в Україну, інформацію, зокрема щодо:

- можливостей та умов працевлаштування в Україні;
- соціального страхування в Україні та міжнародних договорів, укладених між Україною та країною перебування в частині соціального забезпечення;
- порядку підтвердження результатів неформального професійного навчання за робітничими професіями, отриманого за кордоном;
- установлення еквівалентності документів про освіту, виданих навчальними закладами інших держав дітям трудових мігрантів, якщо інше не передбачено міжнародним договором між Україною та країною перебування;
- іншу необхідну інформацію.

Інвестування трудових мігрантів, які прожили за межами України не менше двох років і повертаються в Україну, в розвиток української економіки прирівнюються до іноземних інвестицій. Щодо них застосовується режим митного оформлення в порядку, передбаченому Законом України «Про режим іноземного інвестування» [158] та Митним кодексом України [159], а порядок визначення терміну проживання за межами України встановлюється Кабінетом Міністрів України.

При ввезенні (пересиланні) на митну територію України трудовими мігрантами та членами їх сімей звільняються від оподаткування митними платежами:

- 1) особисті речі, визначені Митним кодексом України;
- 2) обґрунтована кількість інструментів, портативного обладнання, необхідних для діяльності, якою вони займалися (займаються) в країні перебування або планують займатися в Україні;

3) товари, що ввозяться (пересилаються) та призначені для забезпечення звичайних повсякденних потреб та початкового облаштування трудового мігранта у зв'язку з поверненням на постійне місце проживання в Україну (за винятком особистих транспортних засобів, придбаних за межами України);

4) транспортні засоби особистого користування (не частіше як один раз у два роки), визначені Митним кодексом України (у кількості однієї одиниці на кожного трудового мігранта та члена його сім'ї, який досяг 18-річного віку), за умови документального підтвердження того, що він був власником (або співвласником) такого транспортного засобу не менше одного року, а транспортний засіб перебував за ним на постійному обліку (реєстрації) у відповідних реєстраційних органах країни (країн) перебування не менше одного року, а також за умови, що сам трудовий мігрант та член (члени) його сім'ї, які ввозять транспортні засоби, проживали за межами України не менше двох років [145].

Доволі позитивним моментом є те, що вищевказаний Закон містить організаційно-правові засади здійснення трудової діяльності за кордоном.

Так, передбачає, що працевлаштування трудового мігранта здійснюється:

– уповноваженими органами для України з виконання положень міжнародних договорів, укладених між Україною та країною перебування щодо врегулювання та упорядкування трудових міграційних потоків між двома державами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України;

– суб'єктами господарювання, які надають послуги із посередництва у працевлаштуванні на роботу за кордоном на підставі ліцензії, виданої органом державної влади відповідно до законодавства України;

– самостійно трудовим мігрантом.

Працевлаштування трудових мігрантів у країні перебування здійснюється на підставі документа (контракт найму, цивільно-правова угода тощо), який регулює правові відносини між трудовим мігрантом й іноземним роботодавцем та укладається у письмовій формі, якщо інше не передбачено законодавством України, країни перебування або міжнародними договорами, укладеними між

Україною та країнами перебування.

Кожному трудовому мігранту, який виїжджає на роботу за кордон, у разі набору органами державної влади відповідно до міжнародних договорів або суб'єктами господарювання, які надають послуги із посередництва у працевлаштуванні на роботу за кордоном, до виїзду до держави перебування, видається трудовий договір або остаточне запрошення на роботу, причому кожний із цих документів може бути укладений однією чи більше мовами, які використовуються в Україні, та однією чи більше мовами, які використовуються в країні перебування [145].

Центральні органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування забезпечують проведення на постійній основі інформаційно-роз'яснювальної роботи серед населення щодо особливостей працевлаштування за кордоном та ризиків потрапляння в ситуацію торгівлі людьми, а також правових, ментальних, етнічних та релігійних особливостей країни перебування, роз'яснення переваг врегульованого працевлаштування за кордоном.

Центральні органи виконавчої влади в межах повноважень здійснюють обмін інформацією з питань зовнішньої трудової міграції з країнами перебування щодо:

- національного законодавства у сфері трудової міграції;
- обсягів, напрямів, динаміки та складу трудової міграції громадян України;
- стану ринків праці;
- зразків документів, що засвідчують особу, надають їй право на перетинання державного кордону, в'їзду, перебування, здійснення трудової діяльності та виїзду з території країни перебування;
- виявлення каналів незаконної трудової міграції та торгівлі людьми [145].

На нашу думку, прийняття цього законодавчого акту сприятиме поліпшенню правового статусу українських трудових мігрантів та стану дотримання їхніх прав і свобод за кордоном.

Висновки до розділу 2

Підсумовуючи проведений у другому розділі аналіз адміністративно-правових засад регулювання трудової міграції в умовах трансформації економіки України можемо зробити декілька висновків.

1. Перехід української економіки до ринкових відносин, реформи в політичній сфері, поглиблення процесів інтеграції створили надзвичайно сприятливі умови для повноправної участі нашої держави в міжнародному ринку праці. Входження України у світовий ринок формує нові міграційні потоки працездатного населення. У структурі зовнішньої міграції все чіткіше виділяється трудова міграція, яка займає в ній передове місце. Залучення до міжнародного співробітництва національного ринку робочої сили, проникнення на світовий ринок праці, різноманітні соціально-економічні наслідки для країн-учасниць призвели до необхідності поглибленого аналізу і спонукальних мотивів міграції робочої сили, і причин, що стримують цей процес. Однією із таких причин є стан законодавчого регулювання сучасних процесів зовнішньої трудової міграції.

2. Для створення ефективної системи адміністративно-правового регулювання трудової міграції необхідним є врахування його основоположних принципів, які вироблені міжнародною спільнотою. Аналізуючи основоположні принципи регулювання зовнішньої трудової міграції, насамперед, слід приділити увагу тим принципам, що мають безпосереднє відношення до регулювання процесів зовнішньої трудової міграції. Передусім йдеться про принципи: недискримінації трудящих-мігрантів і рівного поводження з ними; рівності можливостей і звернення; сприяння возз'єднанню сімей трудящих-мігрантів.

3. Інтеграція мігрантів в суспільство країн-реципієнтів є важливою складовою процесу імміграції. Очевидно, що успіх реалізації цього процесу залежить від того, наскільки гармонійно складаються взаємини іммігрантів з місцевим населенням. У зв'язку з цим заходи щодо стимулювання інтеграції мігрантів, як правило, стають необхідним елементом міграційної політики держав. На практиці існують різні моделі інтеграції мігрантів.

4. Кожна держава обирає індивідуальні методи формування міграційної політики. При цьому орієнтиром виступають міжнародно-правові норми і принципи, що закріплюють основні права і свободи людини. Крім того, безпосередньо до мігрантів застосовані принципи недискримінації, рівного звернення, а також сприяння возз'єднанню їх сімей. Багато країн, зокрема й Україна, не є учасниками вищевказаних Конвенцій, в яких закріплено вищепроаналізовані принципи, а отже, норми цих Конвенцій не мають обов'язкової юридичної сили для таких країн. Проте практика показує, що держави при формуванні національної міграційної політики доволі часто орієнтуються саме на вищеназвані норми і принципи міжнародного права.

5. Ключовою проблемою, що і сьогодні активно пов'язується з міграційною політикою, можна вважати інтенсивний відтік українських громадян за кордон. Перевищення кількості осіб, які виїжджають у пошуках роботи, над іммігрантами викликано передусім незадовільним станом вітчизняної економіки та, відповідно, соціальної сфери. Міграція українських громадян за кордон з метою працевлаштування зумовлює необхідність розробки виваженої, конструктивної міграційної політики, яка повинна стати основою державного регулювання експорту власної робочої сили за кордон. Цього вимагає ситуація на внутрішньому ринку праці, а також зацікавленість країн-реципієнтів у суворому підході щодо державного контролю за трудовою міграцією з боку Уряду України. Недосконалість нашого міграційного законодавства негативно позначається, насамперед, на рейтингу України у світі, викликає незадоволення іноземних держав, які змушені самотужки боротися проти українських трудових нелегалів.

6. Інтеграція України у світову і передусім загальноєвропейську економіку, складовою якої виступає міжнародний ринок праці, передбачає розробку ефективної державної політики щодо регулювання міграційних процесів загалом та трудових міграційних рухів зокрема. Досконала міграційна політика України покликана стати важливим чинником налагодження тісних зовнішньоекономічних зв'язків. Вона повинна розроблятися з урахуванням соціально-економічної стратегії розвитку економіки України, ґрунтуватися на економічній та

демографічній ситуації в країні, використовувати важелі фінансової, банківської, митної, податкової, інвестиційної політики з метою ефективного регулювання експорту робочої сили.

7. Проведене дослідження дозволяє стверджувати, що міграційна політика України повинна ґрунтуватися насамперед, на такому:

- створенні національної законодавчої бази у сфері трудової міграції;
- підписанні двох- та багатосторонніх угод щодо регулювання міждержавних переміщень робочої сили;
- забезпеченні стабільності надходження в країну валютних переказів трудових мігрантів та їх ефективного використання;
- сприянні розвантаженню національного ринку праці через зняття бар'єрів для виїзду тих категорій працівників, які не користуються попитом всередині держави;
- обмеженні виїзду працівників із тих галузей економіки, де існує попит на робочу силу;
- поліпшенні ситуації на вітчизняному ринку праці шляхом залучення реемігрантів, які набули професійних знань та досвіду роботи за кордоном;
- регулюванні відпливу у небажаних масштабах працівників дефіцитних спеціальностей.

8. Ставлення держави до трудової міграції, як показує світовий досвід, може бути пасивним і активним. У першому випадку – нестворення державою жодних перешкод для виїзду і пасивна допомога тим, хто бажає виїхати, забезпечення для потенційних мігрантів організаційних і правових можливостей задля реалізації їх міграційних намірів. У другому випадку – це активний вплив на характер і напрями потоків трудової міграції шляхом безпосередньої участі у їх формуванні: підготовка кадрів за «експортними» спеціальностями і організація їх виїзду за кордон на тимчасову роботу, сприяння створенню іноземними фірмами робочих місць в Україні тощо. Тому конкретні напрями регулювання експорту робочої сили залежать від обраної міграційної стратегії держави, її активної або пасивної позиції щодо виїзду громадян за кордон з метою працевлаштування.

9. Державне регулювання експорту робочої сили в Україні має на меті: по-перше, створення можливостей працевлаштування трудових мігрантів за кордоном; по-друге, захист основоположних прав та інтересів трудових мігрантів; по-третє, посилення економічного ефекту від трудової міграції.

Створення можливостей працевлаштування українських громадян за кордоном передбачає розробку законодавчої та нормативно-правової бази щодо регулювання трудової міграції. Правове регулювання повинно здійснюватися виключно через закони та інші нормативно-правові акти, що розвивають і конкретизують конституційні норми, створюючи юридичний механізм реалізації Конституції України у цій сфері.

10. Україна лише починає формувати своє міграційне законодавство та відповідну правову політику. На цьому етапі важливо проаналізувати та врахувати відповідний міжнародний досвід. Людством у процесі еволюції суспільств вироблено основні правові засади і засоби регулювання міграційних процесів. Важливою складовою міграційної політики України має бути міжнародне співробітництво, врахування загальносвітових тенденцій регулювання міграційних процесів.

Подальше становлення міграційного права в Україні потребує не лише прискореної роботи, спрямованої на завершення та прийняття необхідних законодавчих актів, але й їхньої наступної відповідної систематизації. Системне впорядкування законодавства сприятиме структурній регламентації відповідних інститутів і норм міграційного права. Існуюча нині (і у передбачуваному майбутньому) гостра потреба регулювання однорідних суспільних відносин у сфері міграції є необхідною передумовою подальшого виокремлення та розвитку міграційного права як самостійної галузі національного права України.

11. Загалом трудова міграція сприятливо впливає на розвиток можливостей зайнятості для економічно активного населення регіону, по-перше, за рахунок виїзду частини трудоактивного контингенту, по-друге, в результаті переходу до розряду економічно пасивного населення частини осіб, які нагромадили необхідні для життєдіяльності кошти шляхом трудових міграцій, і, по-третє, внаслідок

створення нових робочих місць колишніми трудовими мігрантами, які заробили достатні для відкриття власної справи суми грошей. Крім того, наслідком тривалого перебування індивіда в країнах Західної та Центральної Європи стає засвоєння ринкової свідомості, цінностей і норм цивілізованого суспільства.

12. Не може не хвилювати той факт, що громадяни України цілком не захищені від свавілля роботодавців і посередників. В умовах, коли отримати роботу за кордоном на офіційній основі практично неможливо, шукачі пристойного заробітку часто виїжджають як туристи, вдаючись до допомоги посередників, які, зазвичай, не мають дозволу на діяльність такого роду. Багатьом мігрантам при цьому загрожує небезпека опинитися в нелюдських умовах існування та праці. Реальною є загроза потрапити в тенета торговців людьми.

13. На сучасному етапі проблема вдосконалення міграційної політики є надзвичайно гострою для України. При цьому в умовах низького рівня заробітної плати в державному секторі економіки та поширення безробіття саме підтримка зовнішніх трудових міграцій економічно активного населення, оптимізація їхніх потоків, підвищення рівня захищеності українських працівників за кордоном має стати «ядром» політики держави у міграційній сфері та одним із основних напрямків державної соціальної політики. Для України цілком прийнятна модель міграційної поведінки населення, що сформувалась у багатьох державах із низьким та середнім рівнем доходу на душу населення. Певна частина молодих осіб, переважно чоловіків, протягом кількох років працюють в економічно розвинутих країнах і повертаються назад, маючи певні заощадження та навички, що допомагають забезпечити їм та членам їхніх родин належний рівень життя.

14. Необхідне заохочення та спрощення процедури тимчасового виїзду наших громадян на роботу при одночасному посиленні контролю за діяльністю організацій – вербувальників вітчизняної робочої сили для роботи за кордоном. Важливим напрямом державної політики у сфері регулювання трудових міграцій є розповсюдження інформації (рекламно-інформаційні буклети, спеціальні телепередачі, цільові випуски газет) щодо існуючої системи міждержавних угод про працевлаштування, законодавства України та країн-реципієнтів у сфері

трудової міграції та регулювання ринку праці загалом, а також можливості отримання допомоги з боку українських дипломатичних установ під час перебування за кордоном.

Ліцензування і контроль за діяльністю фірм-вербувальників, а також підвищення інформаційної обізнаності української молоді щодо умов праці та перебування в країнах-реципієнтах значною мірою запобігатимуть загрозі нашим громадянам опинитися у безправному становищі за кордоном. Однак повною гарантією має стати система міждержавних договорів про взаємне працевлаштування громадян та їхній соціальний захист.

РОЗДІЛ 3

УДОСКОНАЛЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В УМОВАХ ПОЛІТИЧНИХ І СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ЗМІН В УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ

3.1 Досвід адміністративно-правового регулювання ринку праці в європейських країнах

Розвиток сучасного світу супроводжується всепоглинаючими процесами глобалізації, які є суттєвими чинниками, що впливають на зміну умов існування держав. Одним із наслідків такого «стирання» кордонів є виникнення великої кількості трудящих-мігрантів. Однак праця цієї категорії осіб зазвичай характеризується важкими умовами, що свідчить якщо не про недостатність їх правового захисту, то, в багатьох випадках, про відсутність реальної можливості реалізувати надані їм права. Відповідно до оцінок МОП, на початок XXI ст. у світі нараховувалося від 36 до 42 млн. трудящих-мігрантів [160, с. 26].

У зв'язку з інтеграційними процесами в економіці, все поширенішою стає трудова міграція та породжені нею трудові відносини, пов'язані більше, ніж з одним правопорядком. Через надзвичайно масштабні транскордонні переміщення товарів, послуг, інтернаціоналізацію виробництва, науково-технічний прогрес, залучення іноземного капіталу, створення транснаціональних корпорацій, спільних підприємств тощо, міждержавна трудова міграція характеризується залученням до неї значного числа осіб. На збільшення обсягів трудової міграції впливають, зокрема і політичні чинники: розпад одних держав і створення інших, зміни в характері політичного устрою, міжнародні та міжетнічні конфлікти, війни тощо. Результатом цього на сьогодні є існування в більшості розвинутих країн світу певного прошарку осіб, які на законних (чи не зовсім) підставах, постійно, тимчасово, з метою працевлаштування перебувають на їх території.

Могутнім поштовхом щодо масової міграції робочої сили стали великі

географічні відкриття та розвиток економіки. З кінця XV століття, після відкриття Америки, морського шляху в Індію, островів Тихого океану та інших, раніше не відомих територій, на нові землі вирушив потік переселенців. Період масової міграції робочої сили з кінця XV століття до 60-х років XIX століття прийнято вважати періодом першопочаткової, або „старої” міграції. Цей період характеризується тим, що міжнародна міграція робочої сили мала два основних напрями. Перший з них був спрямований із Африки до Північної та Південної Америки і Вест-Індії. Основними імпортерами робочої сили в межах цього періоду були колонії Іспанії, Португалії, Франції, Великобританії, Данії, а також колонії в Західній півкулі, а з кінця XVIII – початку XX століть, – нові незалежні держави, в першу чергу, США і Бразилія. Основними експортерами робочої сили виступали колонії європейських держав. Цей потік мав примусовий характер. Другий потік трудової міграції цього періоду прямував із Європи до нових відкритих земель [161, с. 130].

Наступний період міжнародної міграції робочої сили – з 60-х років XIX ст. до початку Другої світової війни. Важливими подіями, що спричинилися до її початку, були Громадянська війна в США 1861–1865 років, об’єднання Німеччини 1866–1871 років, Італії 1860–1870 років, утворення Австро-Угорської імперії, селянська реформа в Російській імперії 1861 року. Саме в цей час було відмінено кріпосне право в цілому ряді держав, що дозволило скоротити «вивіз-ввіз» робочої сили. Зазнав суттєвих змін і склад переселенців. У загальній масі більшість складали селяни, тому що в структурі населення вони займали значну питому вагу. Ще однією особливістю тогочасної трудової міграції була національна приналежність. Це, насамперед, стосується мігрантів із Росії та Австро-Угорщини, звідки значні групи людей виїжджали в Америку та Австралію. Так, із Російської імперії в першу чергу виїжджали поляки, українці, фіни, вірмени, євреї. Із Австро-Угорщини – українці, чехи, словаки, серби, хорвати. З початку XX ст. виникає новий міграційний потік – із «колоній – в метрополію» на противагу із «метрополії – в колонії». Як правило, робоча сила із колоній використовувалась для найбільш трудомістких, низькокваліфікованих та

малооплачуваних робіт.

Початок сучасного етапу міжнародної міграції робочої сили пов'язаний із закінченням Другої світової війни. У той час домінуюче економічне та політичне становище США ще більше посилювалося, відповідно виросла їх привабливість для значної кількості емігрантів, що зробило цю державу основним світовим імпортером робочої сили. У середині минулого століття основними експортерами робочої сили в США стали європейські країни, а наприкінці століття – країни Латинської Америки. Особливостями цього періоду трудової міграції є її масовість (декілька мільйонів щорічно), сезонність (приїжджають на сезонні роботи) та нелегальність. Значний відсоток латиноамериканців, котрі приїжджають у США в пошуках роботи, призвів до значних змін у демографічній ситуації. Вже нині вихідці з цих регіонів складають більшість населення таких міст, як Лос-Анджелес, Маямі та інші.

Слід відзначити, що до Сполучених Штатів Америки практично експортують робочу силу всі країни світу. Поряд із США важливим регіоном, що імпортує робочу силу, є Західна Європа, а серед країн регіону основним імпортером робочої сили вважається Німеччина, в якій нині працює майже 10 млн. іноземних громадян [162, с. 54-74].

Основними чинниками, що так приваблюють сюди іноземних працівників, є політична стабільність, високий рівень соціального захисту і один із найвищих у світі рівнів оплати праці. За витратами на робочу силу (годинна зарплата плюс додаткові виплати персоналу) в даний момент Німеччина посідає перше місце серед високорозвинутих індустріальних країн.

Окрім Німеччини, значними імпортерами робочої сили є Франція, Великобританія та Швеція. Водночас слід пам'ятати, що сучасний період формування трудової міграції характеризується розвитком нових регіональних центрів. Насамперед, це країни Південно-Східної Азії, Перської затоки, Далекого Сходу.

Відмінною особливістю сучасного періоду трудової міграції є диверсифікація її якісного складу. Поряд із основною частиною іноземних

працівників низької кваліфікації, види діяльності яких пов'язані з тяжкою фізичною працею, монотонністю її характеру, шкідливими для здоров'я умовами, в останній період посилилася міграція працівників високої кваліфікації, так званий «відтік інтелекту».

Головними імпортерами робочої сили високої кваліфікації сьогодні виступає США, Німеччина, Великобританія та Франція.

За висновком Організації Економічного Співробітництва та Розвитку, на сьогоднішній день переселення в багаті країни все зростає. Його метою крім возз'єднання сімей є пошук праці, що заохочується багатими країнами через збільшення кількості власних громадян пенсійного віку. Пріоритетними галузями праці іноземців у таких країнах є аграрні роботи, будівництво і догляд за особами похилого віку.

Внаслідок поширення трудової міграції виникають та існують трудові відносини, пов'язані більш як в однією правовою системою. Наприклад: праця громадян даної країни на іноземних наймачів у країні та за кордоном (трудова еміграція громадян, укладення трудових контрактів з іноземними фірмами про виконання праці всередині країни, праця в закордонних спільних підприємствах); відрядження громадян для праці за кордоном; робота на підприємствах, які є юридичними особами згідно з національним правом, але належать іноземному капіталу і входять до орбіти транснаціональних корпорацій; праця іноземців на різних підставах (трудова імміграція, робота на підприємствах з іноземними інвестиціями, здійснення різних форм економічної співпраці тощо) [162, с. 54-74]. Найчастіше міжнародне приватне право регулює так звані «індивідуальні» трудові відносини, тобто відносини, що виходять за межі національного правопорядку між наймачем і працівником, трудові відносини з розгляду спорів між указаними сторонами тощо. Однак не виключені й такі ситуації, коли міжнародне приватне право має регулювати й «колективні» трудові відносини, пов'язані з організацією і управлінням колективною працею (відносини між трудовими колективами, профспілками, господарськими органами щодо організації праці та управління підприємством) [163, с. 127-128].

Для певних професій (пов'язаних, наприклад, із обслуговуванням міжнародних перевезень, виконанням представницьких функцій на територіях різних країн тощо) вихід за межі одного правопорядку є їх невід'ємною складовою. Сфера міжнародного трудового права значно розширилась, у тому числі через діяльність транснаціональних корпорацій, що намагаються діяти в різних країнах (зокрема тих, що розвиваються) з метою зниження витрат на заробітну плату. З іншого боку, самі працівники намагаються вирішити свої соціальні проблеми, пов'язані з низькою заробітною платою, безробіттям тощо в країні громадянства через працевлаштування в країнах з більш високим рівнем умов праці чи більшим колом можливостей для працевлаштування. Проблеми, що можуть виникнути й виникають у зв'язку з цим, пов'язані на глобальному міждержавному рівні з «гастарбайтерами», «зонами дешевих зарплат», «промисловістю, що втікає» (Runaway Industries), «дешевим прапором» [164, с. 237] та на рівні окремих осіб із соціальним і пенсійним забезпеченням, справедливим вирішенням трудових спорів з іноземними наймачами, зарахуванням стажу роботи за кордоном, забезпеченням державного захисту власних громадян у випадку їх працевлаштування за межами країни, поширенням на іноземців національного режиму тощо.

Для правового регулювання трудових відносин національне право різних країн містить відповідні правові норми у конституціях, кодексах, законах, трудових договорах тощо. Так, трудове право країн континентальної Європи характеризується значною питомою вагою законодавчих актів і колективних договорів, що є головними джерелами трудового права. Судова практика та судові рішення тут не визнаються джерелами права. У країнах англосаксонського права значне місце посідають колективні договори та рішення судів, що мають силу джерел права. На законодавчому рівні регулюються лише окремі питання, які стосуються, зокрема, профспілок, страйків тощо.

Визнається, що об'єктивно склалася диференціація трудового права між національними системами, типовими різновидами трудового права, унітарними і федеративними державами тощо. Диференціацію трудового права різних країн

пов'язують із специфікою економічного й політичного устрою, правовими, соціальними, виробничими особливостями, історичним розвитком, культурними, побутовими традиціями, активністю профспілкового руху тощо [165, с. 75-76].

У міжнародному трудовому праві особливо важливим регулятором виступають імперативні норми, покликані захищати інтереси працівника, незважаючи на норми обраного сторонами правопорядку. До їх кола включають, зокрема, ті, що спрямовані на захист найманих працівників від звільнення, захист прав вагітних жінок і матерів, визначають тривалість термінів розірвання трудового договору тощо, що є більш сприятливими для працівника порівняно з нормами правопорядку, обраного сторонами трудових відносин (принцип зіставлення правових режимів з точки зору їх сприяння найманим працівникам).

Іншою важливою колізійною прив'язкою, яку часто називають основною, є прив'язка до закону місця роботи (*lex loci laboris*), що закріплена у законодавствах таких країн, як Австрія, Німеччина, Угорщина, Румунія, Канада, Ліхтенштейн, Туніс, Чехія, Швейцарія. Найчастіше вона застосовується, якщо сторони не здійснили вибір права. Цю прив'язку в доктрині і законодавстві також називають інколи прив'язкою до: права країни місця звичайного виконання працівником своєї трудової діяльності; закону країни місця розміщення підприємства, де працює особа; закону місця виконання роботи; закону країни, в якій працівник звичайно виконує свої трудові обов'язки; закону країни, в якій робітник звичайно виконує роботу; права країни звичайного виконання роботи за договором; закону країни, в якій (повністю або переважно) виконується робота; права місця здійснення трудової функції [162, с. 54-55].

Теоретичним обґрунтуванням застосування такої прив'язки є наступне:

- 1) дана колізійна прив'язка стосується більшості відносин, що регулюються трудовим правом, зокрема індивідуальних і колективних відносин;
- 2) праця виконує свої економічні й інші функції головним чином у країні, де вона здійснюється;
- 3) зазвичай саме на місці роботи працівник інтегрується у трудовий колектив, і звернення до закону цього місця дозволяє, з одного боку, створити

рівні умови праці для всіх працівників одного підприємства, а з іншого – забезпечити цілісну і послідовну систему правового регулювання, враховуючи дію імперативних правил праці у даному місці;

4) місце роботи часто є також і місцем судового розгляду конфліктів;

5) сторони трудового договору краще ознайомлені з чинним правом місця роботи;

6) для застосування даної прив'язки має значення також те, що в цьому місці виконується трудовий договір [166, с. 113-115].

Прив'язка до *lex loci laboris* у певних країнах не застосовується. Замість неї встановлюються прив'язки до особистого закону сторін (громадянства, місцезнаходження), місця підприємницької діяльності наймача та інші колізійні начала.

Досить часто мають місце ситуації, коли за наведеними загальними формулами прикріплення місце виконання роботи через особливості конкретних відносин встановити не так просто (у випадках відряджень, виконання роботи в кількох країнах, виконання роботи на суднах водного і повітряного транспорту, на фіксованих морських установках з видобутку корисних копалин). Для цього у законодавствах досить часто фіксуються так звані спеціальні колізійні норми з власними колізійними прив'язками. Так, прив'язка до «закону прапора» – *lex banderae* (*lex flagi*) – застосовується для регламентації праці особи на водному чи повітряному транспорті й відсилає до закону країни реєстрації транспортного засобу або до держави, під прапором чи розпізнавальним знаком якої пересувається даний транспортний засіб (Угорщина, Чехія, Фінляндія). Так, згідно з § 16 Закону Чехії про міжнародне приватне право, трудові відносини на річковому і повітряному транспорті регулюються правом місця реєстрації, а на морському транспорті – правом держави, під прапором якої транспортний засіб використовується. Хоча у деяких країнах (наприклад, у Німеччині) для регулювання праці на повітряному і морському транспорті спеціальних колізійних норм не передбачено, а прив'язки до *lex banderae* і права країни місцезнаходження наймача є спірними у доктрині.

Прив'язка до *lex delegationis* застосовується щодо працівників, яких скеровано на роботу в закордонні відрядження, і означає застосування права країни місцезнаходження установи чи організації, яка скерувала працівника для виконання певних завдань за кордон. Прив'язка до особистого закону наймача найчастіше застосовується при виконанні роботи у кількох країнах (Австрія, Угорщина, Німеччина, Ліхтенштейн, Румунія). Так, відповідно до ч. 2 ст. 48 Закону Ліхтенштейну 1996 р. про міжнародне приватне право, якщо працівник виконує свою роботу більш як в одній країні чи якщо він не має постійного місця роботи, то визначальним є законодавство тієї країни, в якій роботодавець має своє звичайне місцезнаходження (своє облаштування).

Якщо з допомогою подібних колізійних прив'язок не вдається відшукати статут трудових відносин, деякі законодавства пропонують застосовувати принцип найбільш тісного зв'язку (Німеччина, Румунія, Туніс). Так, згідно з ч. 2 ст. 67 Кодексу міжнародного приватного права Тунісу, якщо працівник виконує свою роботу в кількох державах, трудовий договір регулюється сукупністю законів держави обзаведення роботодавця, якщо тільки з усіх обставин справи не випливає, що трудовий договір має тісніші зв'язки з іншою державою. Норма про тісний зв'язок застосовується у виключних випадках, коли із сукупності обставин випливає, що трудовий договір чи трудові відносини мають суттєво більш тісний зв'язок з іншою державою і, як наслідок цього, явно переважає над принципом основної прив'язки [164, с. 237].

Суперечливим у доктрині є питання про застосування колізійної прив'язки щодо формальних умов трудового контракту. Так, деякі колізіоністи, а також практика і законодавства вирішують колізійні питання формальних умов трудових контрактів на користь прив'язки *locus regit actum*, тобто закону місця вчинення акту. Однак є й інша точка зору, яка заснована на тому, що для формальних умов трудових контрактів слід застосовувати право, яке використовується для регулювання його змісту.

Стосовно трудової право- й дієздатності сучасні законодавства в основному не встановлюють будь-яких спеціальних колізійних норм, поширюючи на ці

питання загальні цивільно-правові начала і загальні колізійні норми міжнародного приватного права (закон громадянства і місця проживання для фізичних осіб, а також закон інкорпорації для юридичних осіб). Така позиція відповідає у тому числі й вітчизняній доктрині [162, с.70-74].

У сфері міжнародної праці діє значна кількість міжнародно-правових актів багатостороннього і двостороннього характеру, спрямованих на визначення загального статусу працівника.

Основоположне значення у цій сфері належить Загальній декларації прав людини 1948 р. [167], яка у ст. 23 встановлює право кожної людини на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці і на захист від безробіття; право кожного на однакову оплату за однакову працю, справедливу і задовільну винагороду. І хоча юридично Загальна декларація прав людини не має обов'язкового характеру, однак її моральний авторитет дозволяє їй впливати на інші міжнародно-правові документи [168, с. 64-65].

Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права 1966 р. [169] визнає право на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується. Для цього держави-учасниці Пакту повинні вжити заходів щодо програм професійно-технічного навчання і підготовки, забезпечення зайнятості (ст. 6). Держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи, зокрема, винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим: справедливу зарплату й однакову винагороду за працю однакової цінності без будь-якої різниці; умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни; однакову для всіх можливість просування по роботі на більш високі щаблі виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації; відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу, оплачувану періодичну відпустку й винагороду за святкові дні (ст. 7). Ст. 10 Пакту закріплює обов'язок надавати оплачувану відпустку з достатньою допомогою на соціальне забезпечення матерям протягом розумного періоду до і після пологів, а також гарантії для захисту від економічної і

соціальної експлуатації дітей і підлітків і встановлення державами межі віку, нижче якої користування платною дитячою працею забороняється і карається законом.

Міжнародний пакт про громадянські та політичні права 1966 р. закріплює, зокрема у ст. 8 заборону на примушення до примусової чи обов'язкової праці.

Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм расової дискримінації 1966 р. встановлює у ст. 5 обов'язок щодо забезпечення рівноправ'я кожної людини перед законом незалежно від раси, кольору шкіри, національності чи етнічного походження, особливо при здійсненні права на працю, вільний вибір роботи, справедливі та сприятливі умови праці, захист від безробіття, однакову плату за однакову працю, справедливу й задовільну винагороду.

Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р. [170] зобов'язує держав-учасниці вживати всіх заходів стосовно відновлення рівноправності жінок у сфері зайнятості, зокрема права на працю як невід'ємне право всіх людей, право на однакові можливості при наймі на роботу, право на вільний вибір професії чи роду роботи, на однакову винагороду, соціальне забезпечення тощо (ст. 11).

Конвенція ООН про статус біженців 1951 р. [171] фіксує обов'язок договірних держав надавати біженцям, які законно проживають на їх території, права працювати за наймом, яким користуються громадяни іноземних держав за тих же обставин. Держави зобов'язуються надавати біженцям максимально сприятливий статус щодо права займатися самостійно сільським господарством, промисловістю, ремеслом, торгівлею, вільними професіями (статті 18 і 19).

Міжнародна Конвенція ООН про захист прав усіх трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей 1990 р. [98] встановлює у ст. 8 норму, згідно з якою трудящі-мігранти і члени їх сімей можуть вільно залишати будь-яку країну, включаючи державу свого походження. Трудящим-мігрантам повинно забезпечуватися не менш сприятливе ставлення, ніж те, що застосовується до громадян держави у питаннях роботи за наймом, винагороди та інших умов праці й зайнятості (ст. 25). Трудящі-мігранти і члени їх сімей користуються правом вільного переміщення

територією держави роботи за наймом і вільного вибору місця проживання в ній (ст. 39). Наприкінці свого перебування у країні місця роботи за наймом трудящі-мігранти мають право переводити свої зароблені заощадження у державу свого походження чи іншу державу (ст. 47). Трудящі-мігранти мають право вільно обирати оплачувану діяльність (ст. 52); їм також надається національний режим у питаннях захисту проти звільнення, виплат по безробіттю (ст. 54) тощо.

Багато важливих міжнародних актів з питань регулювання праці було прийнято Міжнародною організацією праці (МОП). Вона була створена 1919 р. відповідно до Версальського договору при Лізі Націй як Міжнародна комісія з розробки конвенцій і рекомендацій у питаннях трудового права і поліпшення умов праці. МОП діє як автономна спеціалізована установа, завданням якої є формулювання міжнародних норм у галузі праці та їх реалізація. Формою роботи МОП є Міжнародна конференція праці, що відбувається щорічно в Женеві. Результатом роботи МОП є низка міжнародних актів, які торкаються прав людини, заборони примусової чи обов'язкової праці, свободи асоціацій, ліквідації дискримінації у галузі праці й зайнятості, реалізації принципу однакової винагороди за однакову працю, безпеки та гігієни праці, відпочинку, відпусток тощо.

Зокрема, МОП прийняла Конвенцію № 97 [97] про права трудящих-мігрантів. У цій Конвенції містяться норми, що зобов'язують держави надавати інформацію про політику, законодавство, спеціальні установи, заходи щодо трудової міграції. Держави повинні створювати компетентні та безкоштовні служби допомоги трудящим-мігрантам, вживати заходів проти пропаганди, що вводить в оману з питань міграції; заходи щодо полегшення від'їзду й переїзду трудящих-мігрантів; надання національного режиму в питаннях зарплати, допомоги, привілеїв за колективним договором, житлового, соціального забезпечення, податків і зборів, судочинства.

Конвенція МОП № 143 [125] – про зловживання у сфері міграції і про забезпечення трудящим-мігрантам однакових можливостей і поводження від 1978 р. покладає обов'язок на держави-учасниці організації вживати заходів для

припинення таємної міграції, незаконного найму, проти організаторів і наймачів незаконних мігрантів (ст. 3); вияву незаконної зайнятості трудящих-мігрантів, застосування адміністративної, цивільної та кримінальної відповідальності до осіб, які незаконно використовують працю трудящих-мігрантів, організують міграцію трудящих з метою отримання роботи (ст. 6). Разом із тим, якщо підстави проживання є законними, держави повинні забезпечити рівність стосовно гарантій забезпечення зайнятості, надання роботи, тимчасової роботи, перепідготовки для трудящих-мігрантів (ст. 8). Держави повинні здійснювати національну політику, спрямовану на сприяння рівності можливостей і поводження, соціального забезпечення, профспілок, культурних прав, індивідуальних і колективних свобод трудящих-мігрантів і членів їх сімей, які перебувають у країні на законних підставах (ст. 9).

Згідно з Міжнародною конвенцією про захист прав усіх трудящих-мігрантів і членів їх сімей МОП 1990 р., закріплюються права трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей: на свободу пересування, особисту недоторканність, гуманне поводження, визнання правосуб'єктності, на об'єднання у профспілки, на соціальне забезпечення, медичну допомогу, на свободу слова, думки, совісті, релігії (статті 8–32).

Низка інших конвенцій МОП регулюють питання трудових відносин: № 118 «Про рівність громадян країни і іноземців, а також осіб без громадянства у сфері соціального забезпечення» [172]; № 95 «Про захист заробітної плати» [173], № 52 «Про щорічні оплачувані відпустки» [174], № 122 «Про політику у сфері зайнятості» [175].

Важливу роль для європейського співтовариства відіграють акти Європейського Союзу з питань прав людини у сфері праці. Відповідно до ст. 2 Договору про створення Європейського Союзу [176], Співтовариство має своїм завданням сприяти гармонійному, збалансованому і безперервному розвитку економічної діяльності, високому рівню зайнятості та соціального захисту в державах-учасниках. Співтовариство має своєю метою сприяти зайнятості, поліпшенню умов життя і праці людей (ст. 136) [177, с. 3-4].

Європейська соціальна хартія [178] у ч. I встановлює такі права і принципи. Кожен повинен мати можливість заробляти собі на життя шляхом вільного вибору професій і занять, право на справедливі й безпечні умови праці, справедливу винагороду, соціальне забезпечення. Громадяни будь-якої держави-учасниці Хартії мають право на будь-яку роботу, що приносить прибуток на території іншої держави-учасниці Хартії на засадах рівності з її громадянами, маючи при цьому право на захист і допомогу для себе і членів своїх сімей тощо. Для цього держави повинні застосовувати існуючі правила у ліберальному дусі, спростити формальності та ліквідувати судові витрати іноземних робітників, лібералізувати правила регулювання праці іноземців, визнати право залишати країну і займатися діяльністю, що приносить прибуток на території іншої країни (ст. 18). Працівникам-мігрантам має бути забезпечений доступ до послуг із метою надання їм допомоги, забезпечення їх від'їзду, переміщення, необхідних медичних і гігієнічних послуг, національного режиму щодо заробітної плати, членства у профспілках, житла, оподаткування, судових процедур (ст. 19).

Європейські держави здійснюють відповідні заходи для поліпшення ситуації із захистом прав іноземців на працю. Зокрема:

- у Нідерландах орган, фінансований державою, – Нідерландський центр для іноземців (Nederlands Centrum voor Buitenlanders) – надає допомогу працівникам-мігрантам, включаючи інформацію про соціальне страхування кількома мовами;

- у Норвегії виходить друком відредагована книга “Іммігрант у Норвегії” у перекладі десятима або дванадцятьма мовами;

- у Швеції, в рамках Проекту Комп'ютерного банку знань, співробітники служб працевлаштування можуть легко отримати інформацію про кваліфікацію та вміння працівників-іноземців;

- у Німеччині зросла кількість консультаційних центрів, які пропонують послуги працівникам-іноземцям та їхнім родинам;

- в Італії було організовано дві агенції, що опікуються проблемами тих працівників-мігрантів, які не є членами Європейської спільноти, та їх родин;

– в Іспанії кримінальний кодекс 23 листопада 1995 р. визначив поширення неправдивих даних про еміграцію та імміграцію як кримінальний злочин (статті 312, 313) [179, с. 249].

У межах Європейського Союзу було прийнято Хартію основних соціальних прав робітників 1989 р., яка, зокрема, гарантує свободу пересування працівників у межах ЄС, передбачає право на працевлаштування на будь-якій роботі в межах ЄС на основі національного режиму місцевих працівників щодо доступу до праці, її умов і соціального захисту; гармонізацію умов проживання в державах-членах ЄС; ліквідацію невизнання дипломів чи еквівалентної професійної кваліфікації; поліпшення умов життя і трудової діяльності працівників-фронтальєрів.

На Міжпарламентській асамблеї держав-учасниць СНД 1995 р. було прийнято Рекомендаційний законодавчий акт щодо міграції трудових ресурсів у країнах СНД. Цей акт містить базові принципи погодженої політики у сфері міграції трудових ресурсів у СНД. Метою акта є регулювання процесу трудової міграції, забезпечення гарантій прав трудящих-мігрантів, зближення національного законодавства країн СНД, укладення міждержавної угоди і взаємодія країн СНД у питаннях трудової міграції.

Відповідно до цього акта трудящим-мігрантам забезпечується безкоштовне надання послуг щодо найму, оформлення виїзду і влаштування на роботу. Трудящим-мігрантам гарантується рівність прав з громадянами держави при прийнятті на роботу і розірванні трудових відносин, встановленні умов оплати праці, режиму роботи, охорони здоров'я та гігієни праці, соціального захисту, зверненні до суду.

Для регулювання основних напрямків співробітництва держав СНД у сфері міграції і соціального захисту трудящих-мігрантів було укладено Угоду урядів держав-учасниць СНД з указаних питань. Дана угода містить норми про визнання документів про освіту, трудовий стаж, регулювання трудових договорів, соціального страхування, відшкодування шкоди, переказ зароблених коштів тощо.

У 1994 році було укладено Угоду держав-учасниць СНД про співробітництво у сфері охорони праці для проведення скоординованої політики в

питаннях охорони праці, визнання стандартів безпеки праці, затвердження погоджених норм і вимог з охорони праці, створення спільної інформаційної системи з банком даних з охорони праці тощо.

Цього ж року було укладено Угоду держав-учасниць СНД про порядок розслідування нещасних випадків на виробництві, що сталися з працівниками при перебуванні їх поза державою проживання, а також Угоду про взаємне визнання прав на відшкодування шкоди, заподіяної працівникам: у результаті каліцтва, професійного захворювання або іншого пошкодження здоров'я, пов'язаного з виконанням ними трудових обов'язків.

Важливе значення мають двосторонні домовленості України з рядом держав щодо регулювань трудової діяльності й соціального захисту громадян, які працюють за межами своїх держав. Так, наприклад, Угода між Урядом України і Урядом Російської Федерації про трудову діяльність і соціальний захист громадян України і Росії, які працюють за межами своїх країн, від 14 січня 1993 р. встановлює, зокрема, колізійні норми для врегулювання таких питань, як вік особи, з якого допускається прийняття на роботу, виїзд і перебування, трудова діяльність, права і обов'язки працівників, соціальне забезпечення з прив'язками до законодавства країни перебування. Окрім того, в цій Угоді взаємно визнаються стаж і дипломи, а також інші документи без легалізації. Аналогічні норми містяться в Угоді між Урядами України та Республіки Молдова про трудову діяльність і соціальний захист громадян України та Республіки Молдова, які працюють за межами своїх держав, від 15 грудня 1993 р., в Угоді між Урядами України та Республіки Білорусь про трудову діяльність і соціальний захист громадян України та Республіки Білорусь, які працюють за межами своїх держав, від 17 червня 1995 р., в Угоді між Урядами України та Республіки Вірменія про трудову діяльність і соціальний захист громадян України та Республіки Вірменія, які працюють за межами своїх держав, від 17 червня 1995 р.

Урегулювати колізійні питання трудових відносин покликані норми Договору між Україною і Республікою Польща про правову допомогу та правові відносини у цивільних і кримінальних справах від 27 травня 1993 р., а також

Договору між Україною і Республікою Молдова про правову допомогу та правові відносини у цивільних і кримінальних справах від 13 грудня 1993 р., згідно з якими сторони, громадяни яких мають трудові відносини, можуть підпорядкувати їх обраному за згодою між собою законодавству. Якщо вибір не зроблено, укладення, зміна, скасування і закінчення трудових відносин, а також вимоги, що випливають з них, регулюються законодавством тієї Договірної Сторони, на території якої була виконана, або мала бути виконана робота. Якщо працівник виконує роботу на території однієї Договірної Сторони на підставі трудових відносин, які пов'язують його з головним підприємством на території іншої Договірної Сторони, укладення, зміна і закінчення трудових відносин, а також вимоги, що випливають з них, регулюються законодавством останньої.

3.2 Міжнародно-правові підстави відповідальності за незаконну трудову міграцію

Проблеми міжнародної трудової міграції, що виступає невід'ємною складовою глобалізації, надзвичайно важливі і для країн-учасниць ЄС, і для європейського регіону загалом. Попри те, що уряди більшості країн світу позитивно сприймають рух капіталів, товарів, послуг, до трудової міграції (а натомість нелегальної) вони зазвичай ставляться негативно [180, с.118-121]. Їх позиція зрозуміла, адже трудова міграція населення спричиняє значні зміни у соціальній, політичній і культурній сферах суспільного життя. Тому безболісне прийняття трудових мігрантів якоюсь із держав є, радше, винятком, аніж правилом.

На початку XXI ст. країни-учасниці ЄС зіткнулися із декількома проблемами. Перша – це наднаціональний вид інтеграції, що стала викликом національній ідентичності та суверенітету держав, встановивши «біполярність влади на європейському рівні, де ЄС і його країни-учасниці розділяють повноваження» [181]. Друга – дедалі зростаючі трудові міграційні потоки у контексті розширення ЄС на Схід. Обидві проблеми потребують відповідної

реакції з боку країн-учасниць ЄС.

Водночас, розвиток процесів глобалізації в сучасному світі загострив питання прикордонного контролю та візового режиму в умовах стирання кордонів в економіці, інформаційному та культурному просторі. Віртуальність «рівних можливостей» способу життя в державах з якісно різним рівнем економічного розвитку породжує реальність масових трудових міграційних процесів. Ці процеси викликані або елементарною потребою трудящих-мігрантів забезпечити своє існування, або їх прагненням досягти рівня пропагованих зразків «суспільства споживання».

Ще наприкінці XIX ст. такі видатні вчені, як Ч. Ломброзо і Г. Тард детально досліджували вплив трудової міграції на зростання правопорушень та інших антисоціальних явищ і прийшли до висновку про те, що інтенсивність трудових міграційних процесів ускладнює ситуацію в країнах і конкретних місцевостях, куди прибувають трудові мігранти.

Не менш криміногенним чинником виступає і незаконна трудова міграція, пов'язана з порушенням національного законодавства та міжнародно-правових договорів, що регулюють в'їзд, виїзд і перебування іноземних громадян та осіб без громадянства на території суверенних держав.

На початку XXI ст. незаконну міграцію світове співтовариство відносить до числа основних викликів і загроз національній і міжнародній безпеці поряд з тероризмом, транснаціональною організованою злочинністю, незаконним обігом наркотиків і зброї [182, с. 17].

З одного боку, незаконна трудова міграція сприяє поширенню зазначених викликів і загроз, а з іншого – сама є формою сучасної транснаціональної організованої злочинності. Причому складову незаконної міграції як форми злочинності становить торгівля людьми з метою забезпечення тіньового ринку праці та нелегального ринку секс-послуг [183, с. 22-23].

Парадоксальна ситуація з розвитком трудових міграційних процесів породила і протиріччя в становленні їх міжнародно-правового регулювання. У другій половині XX ст. зусилля світової спільноти в основному були спрямовані

на формування правової бази захисту прав трудящих-мігрантів і біженців (як їх екстремального різновиду). І тільки наприкінці 1990-х рр. активізувалися міжнародні зусилля зі створення правового заслону незаконної міграції [184, с. 213].

Слід зазначити, що термін «незаконна міграція» у правових документах використовується досить рідко. У законодавчому плані визначення незаконної трудової міграції не існує.

Угоду про співробітництво держав-учасниць СНД у боротьбі незаконною міграцією, підписана в 1998 р., під незаконними мігрантами розуміє громадян третіх держав та осіб без громадянства, які порушили «правила в'їзду, виїзду, перебування або транзитного проїзду через території сторін». До категорії незаконних трудящих-мігрантів Угода відносить також громадян сторін, які порушили «правила перебування на території однієї зі Сторін, встановлені її національним законодавством» [185].

Загалом про незаконну трудову міграцію правильно говорити як про в'їзд, перебування та виїзд з території держави, що відбуваються з порушенням норм і загального, і спеціального (імміграційного) законодавства конкретної держави. Відповідно, на нашу думку, незаконні трудові мігранти – це особи, які в'їжджають в державу, або перебувають на їх території свідомо з порушенням норм законодавства цих держав. Отже, правовий статус осіб на території іноземної держави згідно з нормами міжнародного права визначається або міжнародною угодою, або національним правом країни походження трудового мігранта.

Будь-яка з держав стикається з проблемами незаконної трудової міграції. Частина цих проблем носить загальний характер, а частина – особливий, обумовлений економічним, географічним положенням країни, її культурними, історичними традиціями. При цьому потужні, економічно розвинені держави, вважаються так званими країнами призначення, привабливими для трудящих-мігрантів. У числі таких країн лідирують США, Німеччина, Франція, Індія, Канада, Саудівська Аравія.

Європейські держави, в тому числі і зазначені вище, змушені на сучасному

етапі протидіяти потужним потокам трудових мігрантів. Цим обумовлена потреба створення ефективної «системи інтегрованої безпеки». В результаті в США, Іспанії, Великобританії, Німеччині багато в чому змінюється ставлення до трудових мігрантів і з боку політиків, і з боку громадськості.

Так, зокрема законом про реформу у сфері боротьби з незаконною трудовою міграцією у США прийнято заходи щодо вдосконалення патрульної служби та зміцнення кордону. Вдвічі (до 10 тис. осіб) збільшено кількість співробітників, які патрулюють мексиканський кордон, побудовані металеві огорожі на багатьох її ділянках, розпочато будівництво бетонної стіни. Встановлено найскладніші технічні споруди, зокрема, роботизовані та комп'ютеризовані системи з відстеження незаконних трудових мігрантів, прилади нічного бачення, спеціальні приховані датчики, що реагують на рухомі цілі [186, с. 212-231].

Згідно з імміграційним законом, що набув чинності з 1 квітня 1997 року, передбачена процедура «прискореної депортації» трудових мігрантів, які незаконно в'їхали на територію США. Відповідно до американського законодавства процедура депортації незаконних трудових мігрантів відбувається, як правило, за рішенням суду. Тепер імміграційній владі надані повноваження самостійно приймати рішення про вислання трудових мігрантів без подальшого перегляду такого рішення, якщо він прибуває в пункт в'їзду в США з фальшивими документами або без документів взагалі [187, с. 54-57].

Згідно з новими правилами, трудовий мігрант може бути негайно депортований при в'їзді в Сполучені Штати за багаторазовою візою, якщо він порушив термін попереднього перебування хоча б на один день; у наступні п'ять років він не отримає дозволу на в'їзд в США. При порушенні терміну перебування на 12 місяців і більше, в'їзд буде заборонений протягом десяти років. Натомість, за незаконне наймання іноземців роботодавці піддаються сплаті значного штрафу. [188].

Посилення, в останні роки, контролю за трудовою міграцією та прагнення Уряду США обмежити її нелегальну складову здійснюється з урахуванням об'єктивних вимог державного регулювання соціально-економічного розвитку

американського суспільства та активної міграційної політики, що проводиться в країні.

Чинне законодавство ФРН передбачає досить суворі заходи покарання для осіб, які порушують правила перебування трудящих-мігрантів на території Німеччини. Відповідно до закону «Про іноземців» 1990 за незаконне перебування в країні трудящі-мігранти караються позбавленням волі до 1 року або грошовим штрафом до 260 євро [189, с. 15-16].

Дослідження ринку праці, проведене в Англії в 2001 р з метою визначення потреби в додаткових трудових ресурсах, показало, що нестача робочих рук в цій країні існує і на верхніх, і на нижніх «поверхах» ринку праці, тобто тут затребувані і висококваліфіковані, і некваліфіковані працівники.

У 1987 р. у Великобританії був прийнятий перший після закону 1971 р. імміграційний законодавчий акт (The Carrier Liability Act), який прямо спрямований проти нелегальної трудової міграції [190, с. 13]. Закон встановив: відповідальність перевізників трудящих-мігрантів (аеро- та інші компанії, що здійснюють міжнародні перевезення пасажирів) за відсутність чинних документів та діючих віз у їхніх пасажирів. Слід зазначити, що подібні закони були прийняті і в інших європейських країнах.

Поряд із загальними підходами до проблеми нелегальної трудової міграції, розробляються і спеціальні заходи, до числа яких можна віднести:

- кампанію щодо спрощення та стандартизації документів, що засвідчують особу і статус мігранта;
- створення об'єднаних груп поліції та міграційної служби для боротьби з нелегальною міграцією;
- більш ефективне використання прийнятих законодавчих норм для вилучення доходів, отриманих шляхом експлуатації праці нелегальних мігрантів, накладення штрафів тощо.

В останніх документах уряду Великобританії, в тому числі в Білій книзі імміграції, все частіше висловлюється ідея про необхідність розширення легальних можливостей для тих роботодавців, які мають попит на трудящих-

мігрантів. Ці легальні можливості повинні стати альтернативою незаконному працевлаштуванню та основою схем так званої «керованої міграції» [191, с. 152-153].

Як показують дослідження, чисельність нелегальних трудящих-мігрантів в Італії сьогодні досягає від 200 до 300 тис. осіб. Більшість з них зайняті в будівництві, сільському господарстві та сфері послуг. Невелика кількість нелегальних мігрантів трудиться в тіньовій економіці, що особливо характерно для південних провінцій країни. Особливістю є те, що половина іммігрантів була зайнята в тіньовій економіці, причому 70% з них мали легальний статус [191, с. 167].

Закон № 40 «Контроль імміграції та регулювання статусу іммігрантів», який введений в дію в 1999 р і замінив відповідний нормативний акт 1990, був спрямований, зокрема, на вжиття заходів проти нелегальної трудової міграції та кримінальної експлуатації трудящих-мігрантів, відповідно до вимог Шенгенської Угоди [191, с. 170-171].

Ще одна форма боротьби з нелегальною трудовою міграцією, активно застосовується в Італії, – кампанії з легалізації. Протягом своєї нетривалої міграційної історії Італія вже провела 3 міграційних амністії. Перша амністія, проведена в 1986 р, дозволила легалізувати тих незаконно зайнятих іноземців, яких погодився легалізувати їх роботодавець. Приймалися також заяви і від тих, хто шукає роботу. У ході цієї кампанії було легалізовано 120 тис. трудових мігрантів (значна кількість з яких були українцям) [192, с. 174-177].

В Іспанії на боротьбу з нелегальною трудовою міграцією спрямований «Закон про іноземців», що передбачає заходи боротьби з нелегальною міграцією та зайнятістю, «чорними біржами праці» тощо. Адміністративні правопорушення у сфері незаконної зайнятості іноземних громадян поділяються в ньому на проступки, серйозні і тяжкі діяння [193, с. 67-69].

В іспанському законодавстві детально опрацьовані питання, пов'язані зі створенням умов для боротьби з нелегальною імміграцією, особливо з організованими формами злочинності в імміграційній сфері. Саме в Іспанському

законодавстві вперше класифікована діяльність з нелегального ввезення імігрантів на територію країни як кримінальний злочин. «Закон про іноземців» передбачає кримінальне покарання за такі дії, як сприяння створенню або участь в злочинних організаціях, що займаються доставкою нелегальних імігрантів в Іспанії, або використовують її територію як транзитну (ст. 50) [193, с.73-74].

У числі заходів, спрямованих на боротьбу з нелегальною міграцією, особливе місце займає депортація. У разі видворення з країни для порушника передбачається заборона на в'їзд на територію Іспанії на строк від 3-х до 10-ти років (ст. 54 «Закону про іноземців») [193, с. 75].

Отже, з одного боку, трудова міграція населення істотно впливає на збалансованість ринку праці, змінює економічний та соціальний стан населення, часто супроводжується зростанням рівня освітньої та професійної підготовки, розширенням потреб задіяних у міграції населення людей. З другого – масовий наплив трудових мігрантів може стати причиною зростання безробіття, посиленого тиску на соціальну інфраструктуру. Таким чином, трудова міграція опосередковано впливає на рівень життя корінних мешканців, на демографічну та соціальну структуру, розміщення та розселення населення, його етнічний склад і досить часто призводить до напружених відносин між різними державами, яких стосуються ці проблеми, а іноді до міжнародної нестабільності.

На Європейському континенті прагнення поєднати питання трудової міграції з проблемами безпеки не раз з'являлося в політичній та суспільній свідомості у період великих воєн, соціальних катаклізмів і масштабних економічних змін, що призводили до масових переміщень населення в позаминулому столітті. В англомовній літературі навіть уживається спеціальний термін – securitization migration, який українською перекладається як «введення міграції у безпечне русло» [194].

Європейський Союз в останні десятиліття залишається найбільш привабливим для трудових міграції завдяки високому рівню життя та заробітної плати. Понад те, європейське населення невпинно «старіє» (збільшується відсоток населення похилого віку), і тому перед політиками досить гостро постає питання:

збільшувати чи не збільшувати трудові міграційні потоки до країн ЄС.

Професор Крістоф Шмідт висловив цікаву думку про те, що міграція людського капіталу (освічених людей) з бідніших країн до високорозвинутіших є не настільки шкідливою для перших, як прийнято вважати. Понад те, можливість емігрувати у багатшу країну виступає додатковим стимулом для підвищення освітнього рівня на батьківщині мігранта [195]. Отже, можна дійти висновку, що глобалізація та більш відкриті кордони сприяють розвитку людства загалом. Однак, це повинно відбуватися законним шляхом, у цивілізованому руслі, а отже протидія незаконній (нелегальній) трудовій міграції та тим негативним чинникам, які вона містить у собі, має відбуватися жорстко, з використанням усіх законних заходів.

Один із найдієвіших інструментів протидії нелегальній трудовій міграції є угоди про реадмісію, що повинні охоплювати і країни призначення, і країни, що постачають нелегальних трудових мігрантів і, через які цих мігрантів перевозять транзитом. Саме тому необхідно створити єдиний реадмісійний простір, що перешкоджав би неконтрольованому переміщенню великих мас людей у європейському регіоні та світі загалом.

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

Права і свободи людини і громадянина, в тому числі і трудящого-мігранта, – велика соціально-практична і наукова проблема, що вимагає постійної уваги і з боку науки, і практики. Труднощі реалізації ідеї прав і свобод людини і громадянина в будь-якій країні випливають з безлічі причин. Це зміни, що відбуваються в соціальній структурі суспільства, перетворення в політичній та економічній системах та недостатній рівень морального виховання, правової освіченості населення тощо.

Сьогодні актуальним залишається питання: хто, кому і якими засобами буде забезпечувати захист прав, свобод і законних інтересів трудящих-мігрантів. У

сучасних правових державах необхідний надійний механізм реалізації закріплених в їх Конституціях невідчужуваних життєвих благ. Такий механізм повинен забезпечувати і законодавчі гарантії прав трудящих-мігрантів, і фактичне їх здійснення за допомогою відповідних державних органів, установ, організацій. Важлива ланка (елемент) захисту прав і свобод трудящих-мігрантів – створення умов реалізації цих прав і свобод.

У якій би державі не перебував трудящий-мігрант, чи в місці свого постійного проживання або перебування (у своїх справах та інтересах), він залишається людиною, що знаходиться під захистом світового співтовариства, власної держави, громадянином якої він є, а також держави, в якій він знаходиться. Стан свободи не дарується будь-якою публічною владою, а належить трудящим-мігрантам в силу їхнього народження.

Стан свободи реалізується через суб'єктивні права, які вказують напрями і форми використання свободи. Ці права носять природно-правовий характер, а тому невід'ємні і невідчужувані. Вони зберігаються за трудящим-мігрантом навіть тоді, коли він сам від них відмовляється. Однак на шляху свободи завжди стоїть держава, що створюється людьми для підтримки умов реалізації свободи. Держава через закони закріплює права і свободи індивіда, і тоді вони стають мірою можливого, тобто знаходять кордони дозволеного. Закріплення, охорона, підтримка прав і свобод, створення умов для їх втілення в життя – це довгий ланцюг правових актів і дій, початок яких закладений в Конституції.

Права і свободи – головний елемент правовідносин, котрі виникають між трудящим-мігрантом і державою, породжуючи обов'язок держави захищати і охороняти основні та інші права і свободи кожної людини (громадянина). А людина (громадянин) має право не просити, а вимагати захисту прав, які держава визнала природними та невід'ємними. Правовідносини з приводу основних прав і свобод відрізняються від правовідносин з приводу інших прав особливим механізмом захисту і силою прямої дії Конституції.

Водночас всі конституції пов'язують основні права і свободи з обов'язками трудящого-мігранта. Сукупність основних прав, свобод і обов'язків утворює

правовий статус трудящого-мігранта. Цей статус і є міра свободи, тобто поєднання можливого і дозволеного в поведінці кожної людини, яка служить основою загальної правоздатності людини, тобто відкриває їй можливість для будь-яких законних дій.

Розуміння відносин трудящого-мігранта і держави як правовідносин не означає тотальної регламентованості. Для трудящого-мігранта зміст цих правовідносин полягає в отриманні захисту своїх прав (при необхідності), а для держави – в обов'язку надати цей захист. Одночасно трудящий-мігрант і держава «з'ясовують стосунки» з приводу обов'язків, і держава в ім'я правопорядку та в законних формах вимагає (а часом примушує) дотримуватися обов'язків. Але за межами своїх виконаних обов'язків і в рамках охоронюваних державою прав трудящий мігрант залишається відносно вільним.

Міжнародно-правовому регулюванню правового статусу трудящих-мігрантів присвячено низку угод, укладених в рамках спеціалізованої установи ООН – Міжнародної організації праці (МОП), одне із завдань якої – захист інтересів трудящих, які працюють за кордоном, а також сприяння здійсненню програм, що забезпечують повну зайнятість шляхом «пересування робітників, включаючи міграцію, з метою влаштування на роботу». Основними з них є Конвенція МОП про трудящих-мігрантів 1949 р. № 97 [97], Конвенція МОП про рівноправність громадян країни, іноземців та осіб без громадянства в галузі соціального забезпечення 1962 р. № 118 [172], Конвенція МОП про зловживання в галузі міграції і забезпечення трудящим-мігрантам рівності можливостей і ставлення 1975 р. № 143 [125].

Отже, правовий статус трудових мігрантів і членів їх сімей можна визначити як сукупність прав і обов'язків мігруючих осіб, що регламентується національним законодавством держав-донорів і держав-реципієнтів, а також міжнародно-правовими нормами. Натомість, складовими правового статусу трудових мігрантів є їх права і обов'язки.

Права суб'єктів трудової міграції можна визначити як юридично визнані можливості мігруючих осіб, що відображають специфіку підходу кожної держави

до цієї проблеми і отримали закріплення в міжнародних універсальних і регіональних багатосторонніх договорах, двосторонніх угодах, а також національних нормах права, що обумовлено необхідністю забезпечення політичного, економічного, соціального та іншого захисту трудових мігрантів і створення для них умов, сприятливих для життя і діяльності.

Що стосується визначення поняття обов'язків суб'єктів трудової міграції, то воно, по суті, ідентичні поняттю обов'язків суб'єктів міжнародної міграції.

Якщо говорити про міжнародно-правові договори, що закріплюють статус трудових мігрантів, то це, передусім, Конвенції МОП, а також Міжнародна конвенція про захист прав усіх трудящих-мігрантів і членів їх сімей 1990 року.

Конвенціями МОП встановлено, що держави, які їх ратифікували, зобов'язані дотримувати основні права людини відносно трудових мігрантів, а також надавати їм без дискримінації за ознакою національності, раси, релігії або статі умови не менш сприятливі, аніж ті, якими користуються їх власні громадяни, відносно заробітної плати, робочого часу, оплачуваних відпусток, віку прийняття на роботу, професійного навчання, житлового питання, приналежності до професійних спілок, соціального забезпечення, податків, судочинства.

Так, трудовий мігрант, що знаходиться в країні на законних підставах, користується рівними з місцевим населенням можливостями щодо отримання роботи, а також тимчасової роботи у разі безробіття і перепідготовки.

У більш розгорнутому виді права і свободи трудящих-мігрантів представлені в Міжнародній конвенції 1990 року [98].

Держави-учасники Конвенції зобов'язалися відповідно до міжнародних документів з прав людини шанувати і забезпечувати права усіх трудових мігрантів і членів їх сімей, які знаходяться на їх території або під їх юрисдикцією, без будь-яких відмінності стосовно статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії або переконань, політичних або інших поглядів, національного, етнічного або соціального походження, громадянства, віку, економічного, майнового, сімейного стану, так і за будь-якою іншою ознакою.

У частині III Міжнародної конвенції (1990 р.) представлені основні

політичні, цивільні, економічні, соціальні і культурні права усіх трудящих-мігрантів і членів їх сімей, а також правові гарантії захисту цих прав. Положення частини III Конвенції повною мірою відповідає вимогам, що містяться в Загальній декларації прав людини (1948 р.) [167], Міжнародному пакті про громадянські і політичні права (1966 р.) [196], Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права (1966 р.) [169]

У частині IV Міжнародної конвенції (1990 р.) закріплений ряд додаткових прав трудящих-мігрантів і членів їх сімей, що мають документи або постійний статус в державі роботи за наймом. Зокрема, вони мають право: вільно пересуватися територією держави роботи за наймом і вільно вибирати місце проживання в ній, брати участь в громадському житті держави свого перебування, обирати і бути обраними в цій державі відповідно до законодавства цієї держави, вільно вибирати для себе винагороджувану діяльність з урахуванням певних обмежень та ін.

Очевидно, що розробники Міжнародної конвенції (1990 р.), встановлюючи додаткові права для мігрантів, що знаходяться в країні працевлаштування на законних підставах, прагнули тим самим стимулювати легальну трудову міграцію.

Що стосується заробітку трудових мігрантів і членів їх сімей, то держави-учасники Конвенції зобов'язалися приймати належні заходи з метою усунення подвійного оподаткування зароблених засобів і заощаджень цієї категорії мігрантів.

Також в Міжнародній конвенції (1990 р.) передбачено право трудових мігрантів переказувати свої зароблені кошти і збереження з держави роботи за наймом в державу походження або будь-яку іншу державу. Такі перекази повинні здійснюватися з урахуванням процедур, встановлених законодавством відповідної держави і відповідно до міжнародних угод.

Згідно з міжнародно-правовими домовленостями, окрім вищезгаданих прав, трудові мігранти і члени їх сімей зобов'язані дотримуватись законів і правил держави роботи за наймом, а також шанувати культурну самобутність жителів

приймаючої держави.

Загалом, Міжнародну конвенцію про захист прав усіх трудящих-мігрантів і членів їх сімей можна охарактеризувати як значною мірою гуманну, таку, що відповідає основним нормам і принципам міжнародного права. У ній признається те, що усі трудові мігранти, як ті, що мають «постійний статус і документи», і ті, що не мають таких, наділені можливістю реалізації своїх основних прав і свобод.

Не дивлячись на те, що вищезгадана Конвенція встановлює права усіх категорій трудових мігрантів, на практиці відбувається так, що особи, які в'їжджають в країну з порушенням встановлених правил для ведення незаконної трудової діяльності, випадають з простору правового регулювання через особливість свого нелегального положення. Незаконні мігранти не можуть користуватися правами, що надаються країнами-реципієнтами мігрантам, які законно знаходяться на їх території. Як правило, це тягне проблеми, пов'язані з їх соціальним положенням. В той же час їх не можна притягнути до виконання обов'язків, встановлених державою. Усе це в сукупності, з одного боку, негативним чином позначається на життєдіяльності незаконних мігрантів, а з іншого боку, ускладнює регулювання процесів міграції і здійснення контролю за такою категорією осіб.

Говорячи про трудову міграцію, слід нагадати про те, що вона пов'язана з реалізацією такого базового права кожної людини, як право на працю. Надане право також було проголошене в Загальній декларації 1948 року [167]. Згідно п. 1 ст. 23 Декларації кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, а також на справедливі і сприятливі умови праці.

Надане право отримало закріплення і в Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права 1966 року [169]. Відповідно до п. 1 ст. 6 Пакту держави-учасниці визнають право на працю, включаючи право кожної людини на отримання можливості заробляти собі на життя працею за своїм вільним вибором або згодою. Що стосується права кожного на справедливі і сприятливі умови праці, то воно отримало самостійне закріплення в ст. 7 вказаного Пакту.

У контексті правового статусу трудових мігрантів, слід також назвати

Конвенцію про ліквідацію усіх форм дискримінації відносно жінок (1979 р.) [152], положення якої гарантують жінкам рівність з чоловіками відносно трудових прав. Зокрема, відповідно до ст. 11 Конвенції, це стосується:

- права на працю як невід'ємного права усіх людей;
- права на однакові можливості при наймі на роботу, у тому числі застосування однакових критеріїв відбору при наймі;
- права на вільний вибір професії, а також на отримання професійної підготовки;
- права на рівну винагороду і отримання пільг, на рівні умови відносно праці рівної цінності;
- права на охорону здоров'я та ін.

Вказані права, що мають безпосереднє відношення до трудових мігрантів, отримали подальший розвиток в Конвенціях МОП і Міжнародній конвенції про захист прав усіх трудящих-мігрантів і членів їх сімей (1990 р.), відповідні положення яких були проаналізовані вище.

При цьому хотілося б зазначити, що право на працю, а також деякі права трудових мігрантів і членів їх сімей були закріплені в окремих міжнародно-правових документах регіонального рівня. Як приклад доречним буде привести Європейську соціальну хартію, підписану в Туріні 18 жовтня 1961 року (набула чинності в 1965 р.) [178].

Європейська соціальна хартія, прийнята у рамках Ради Європи стала доповненням до Європейської Конвенції (1950 р.), сфера дії якої була обмежена громадянськими і політичними правами (економічні і соціальні права в неї не були включені). Разом ці два документи забезпечують для фізичних осіб в європейських країнах, зокрема, в країнах ЄС, більшість прав людини, проголошених в Загальній декларації прав людини 1948 року. На думку західноєвропейських учених, ці документи є, відповідно, регіональними еквівалентами Міжнародного пакту про економічні і соціальні права (1966 р.) і Міжнародного пакту про громадянські права (1966 р.).

Загалом Європейська соціальна хартія гарантує низку основних прав, що

стосуються зайнятості, соціального захисту, освіти, охорони здоров'я, а також недискримінаційного підходу. У правовій літературі їх класифікують за такими чинниками:

- умови праці, що включають недискримінаційний підхід при наймі;
- заборона примусової праці, право трудящих на інформацію, а також на участь у визначенні і поліпшенні умов праці і виробничого довкілля, право на справедливі умови праці і справедливу винагороду та ін.;
- соціальна згуртованість, до якої відносяться право на соціальне забезпечення, право на соціальну і медичну допомогу, право трудящих-мігрантів і членів їх сімей на захист і допомогу та ін.

Держави, що ратифікують Хартію, приймають рішення про певну кількість зобов'язань. При цьому встановлюється необхідне для прийняття мінімальної кількості зобов'язань. До обов'язкових, або «основних» статей, відносять статті, що гарантують право на працю (ст. 1), профспілкове право (ст. 5), право на соціальне забезпечення (ст. 12), право сім'ї на соціальний, юридичний і економічний захист (ст. 16), права трудових мігрантів і членів їх сімей (ст. 19) та ін.

Переїняття державами-учасницями Хартії на себе лише окремих зобов'язань обумовлюється відмінностями в їх економічному і соціальному розвитку. На думку західноєвропейських юристів, дотримання вимог Європейської конвенції про захист прав людини і основних свобод (1950 р.) не виходить за рамки можливостей держав-членів Ради Європи, тоді як забезпечення багатьох економічних і соціальних прав, закріплених в Європейській соціальній хартії, пов'язане з активними діями урядів і залежить від наявності необхідних ресурсів.

Слід брати до уваги, що усі права, закріплені в Європейській соціальній хартії, застосовуються до трудових мігрантів і членів їх сімей, якщо вони є громадянами Договірних Сторін і на законних підставах проживають або працюють на території однієї з них. Хартія також забезпечує трудовим мігрантам захист в конкретних сферах. Відповідно до ст. 18 Хартії трудові мігранти і члени

їх сімей мають право займатися діяльністю, що приносить дохід. Стаття 19 вказаного документу гарантує право трудових мігрантів і членів їх сімей на захист і допомогу. Зокрема, для них гарантується рівне звернення в тому, що стосується сфери зайнятості, профспілок, доступу до житла, податків і зборів, пов'язаних з трудовою діяльністю.

У вказаній статті Хартії містяться також положення, пов'язані з такими важливими для трудових мігрантів питаннями, як возз'єднання сімей і гарантія від висилки.

Так, згідно п. 6 ст. 19 Хартії держави зобов'язалися дозволяти возз'єднання сімей мігрантів, яким дозволено влаштуватися на їх території. Слід зауважити, що в переглянутій соціальній хартії знаходяться деякі зміни положень ст. 19 Хартії (1961 р.). Так, в додатку до п. 6 ст. 19 змінено визначення «сім'ї трудящого-мігранта». З одного боку, це положення тепер поширюється не лише на дружину працівника, але і на будь-якого з подружжя – чоловіка або дружину того або тієї, хто є трудовим мігрантом. Крім того, якщо раніше до дітей трудових мігрантів, що допускаються в країни-реципієнтів в цілях возз'єднання сімей, відносилися діти-утриманці, що не перебувають у шлюбі, граничний вік яких складав 21 рік, то тепер – це діти до тих пір, поки вони визнаються неповнолітніми за чинним законодавством в приймаючій країні.

Крім того, в ст. 19 Хартії було додано два нові пункти, положення яких спрямовані на заохочення і сприяння трудовим мігрантам і членам їх сімей в опануванні офіційної мови приймаючої країни, а також на допомогу в навчанні дітей трудових мігрантів їх рідній мові.

Гарантії від вислання мігрантів, що законно знаходяться на території країни-реципієнта, містяться в п. 8 ст. 19 Хартії. Відповідно до вказаного пункту, в законодавстві держав має бути присутньою заборона на можливість вислання мігрантів, які на законних підставах працюють на їх території, за винятком випадків, коли вони створюють загрозу для безпеки держави або порушують громадський порядок або суспільну мораль [178].

Якщо ж відносно мігрантів приймається рішення про вислання, то п. 8 ст. 19

Хартії вимагає забезпечення для них засобів правового захисту в судах, включаючи випадки, коли в наявності загроза для державної безпеки або громадського порядку.

Заснована Європейською соціальною хартією система контролю за виконанням зобов'язань державами-учасницями здійснюється на основі доповідей, що надаються Договірними Сторонами, а також колективних скарг, що подаються в Європейський комітет з соціальних прав міжнародними і національними організаціями підприємців, профспілками, а також деякими неурядовими організаціями.

Важливо відзначити, що п. 2 ст. 15 Хартії закріплює три свободи спільного ринку – свободу пересування трудящих-мігрантів, свободу установи та свободу надання послуг. Однак ці права поширюються тільки на громадян Європейського Союзу. Всі перераховані свободи детально описані в Договорі про затвердження Європейського Співтовариства і в численних директивах і регламентах Європейського Співтовариства. Крім того, за всіма статтями Договору про затвердження Європейського Співтовариства, що закріплюють ці три свободи спільного ринку, існує значна кількість прецедентів Суду ЄС.

Свобода пересування трудящих-мігрантів регулюється ст. 39-42 Договору про заснування Європейського Співтовариства. Згідно з нормами цих статей громадяни однієї держави-члена ЄС можуть брати реально зроблені пропозиції про працевлаштування в іншій державі-члені ЄС і вільно пересуватися по території приймаючої держави. І навіть після закінчення такої трудової діяльності вони можуть залишатися і знову шукати роботу на тих же правах, що й громадяни приймаючої держави, або просто залишатися на території приймаючої держави. Всі питання, пов'язані і їх працевлаштуванням, включаючи величину заробітної плати, соціальне забезпечення, медичне обслуговування, порядок прийому на роботу і т.д., повинні вирішуватися так само, як і з громадянами приймаючої держави, тобто без дискримінації. Тут право на працю підкріплюється принципом недискримінації, що містяться у ст. 21 Хартії та ст. 12 і 13 Договору про затвердження Європейського Співтовариства.

Відзначимо, що свободу пересування трудящих-мігрантів Хартія сформулювала вже, ніж це було закріплено в тексті Договору про заснування Європейського Співтовариства. Справа в тому, що §2 ст. 15 Хартії наділяє правом на свободу пересування трудящих лише громадян Європейського Союзу. У цьому Хартія слід великому законодавству Європейського Співтовариства з даного питання. Однак сам Договір про затвердження Європейського Співтовариства не кваліфікує громадянство суб'єктів свободи пересування трудящих, що дозволяє трактувати його положення як поширюються і на громадян третіх країн.

Основні положення, що передбачають свободу пересування для підприємців, або, якщо використовувати термінологію Договору, «осіб, які займаються самостійною діяльністю», містяться у ст. 43 Договору про заснування Європейського Співтовариства. «У рамках положень, встановлених нижче, обмеження на свободу пересування трудящих-мігрантів держави-члена на території іншої держави-члена повинні бути заборонені. Така заборона має також застосовуватися до обмежень, що накладаються на створення агентств, філій або дочірніх компаній громадянами будь-якої держави-члена, які засновані на території будь-якої держави-члена» [176].

Свобода надання послуг визначена в ст. 49 Договору про заснування Європейського Співтовариства. «У рамках положень, встановлених нижче, обмеження на свободу надання послуг на території Співтовариства громадянами держав-членів, які введені в державі Співтовариства, відмінному від того, в якому перебуває особа, якій призначаються послуги, повинні бути заборонені» [176], – записано в зазначеній статті.

Як же в праві ЄС трактується поняття «послуга»? Визначення цього терміну міститься в ст. 50 Договору про заснування Європейського Співтовариства: «послуги повинні вважатися «послугами» у значенні цього Договору там, де вони звичайно надаються за винагороду остільки, оскільки вони не підпадають під дію положень про свободу руху товарів, капіталу або осіб. «Послуги» повинні, зокрема, включати в себе: а) діяльність промислового характеру; б) діяльність комерційного характеру; в) діяльність ремісників; г) діяльність осіб вільних

професій» [176].

Свобода професійної діяльності та право на працю закріплюються в ст. 5 Конституції Бразилії, ст. 4 Конституції Італії, ч. 1 ст. 35 Конституції Іспанії, ст. 5 Конституції Мексики, ст. 27 Конституції Японії тощо.

Стаття 16 Хартії визнає свободу економічної діяльності (тобто свободу підприємництва). Ця свобода є похідною від права приватної власності і факти її декларування зафіксовані в конституційних актах XVIII ст. (Наприклад, ст. 16 і 17 Конституції Франції 1793). Сьогодні посилання на це право зустрічаються нечасто, проте ми можемо зустріти його в низці конституцій держав-членів ЄС. Так, ст. 38 Конституції Іспанії 1978 проголошує те, що в Іспанії «визнається свобода підприємництва в рамках ринкового господарства».

Відзначимо, що до прийняття Хартії свобода підприємництва закріплювалася в праві ЄС цілою низкою прецедентів Суду Європейського Союзу.

Формулювання ст. 16 Хартії дозволяє зробити висновок про те, що Хартія допускає обмеження на свободу підприємництва в тій мірі, в якій вони вводяться правом ЄС і правом держав-членів ЄС.

Розглянуті норми міжнародного права при найповнішому перерахуванні прав і свобод та закріпленні юридичного статусу трудящого-мігранта визнані (крім обмежень, зазначених у законі), а значить, це визнання можна розглядати як природний стан свободи і юридичного захисту прав і свобод трудящих-мігрантів.

Загалом можна резюмувати, що актуальність дотримання основних прав і свобод мігрантів безперечна, оскільки саме мігранти, як правило, є найуразливішими в правовому відношенні. Варто визнати, що, незважаючи на наявність міжнародно-правових документів і механізмів і універсального, і регіонального рівня, покликаних забезпечувати дотримання основних прав і свобод людини, в кожній державі залишається свій індивідуальний підхід до захисту цих прав. Особливості захисту прав людини, характерні для того або іншого суспільства, є важливою складовою його самобутності і політичної культури. За вдалим висловлюванням Дж. Вейлера, права людини є не лише

«джерелом» міжнаціональної «асиміляції», але і «показником» міжнаціональних «відмінностей» [197, с. 95]. Водночас, наявність єдиних міжнародно-правових стандартів є незаперечно цінним і необхідним, особливо коли йдеться про правову регламентацію процесів, що охоплюють практично усі регіони світу. Серед таких процесів – міжнародна трудова міграція населення.

Наша держава є активним учасником міграційних процесів, що відбуваються в межах світового господарства, і відіграє не останню роль у формуванні міжнародного ринку праці. За останні роки змінилися спонукальні мотиви для міграції нашого населення, склад мігрантів, масштаби руху населення з країни в країну.

Далеке зарубіжжя поглинає переважно висококваліфікованих фахівців: науковців, програмістів, перекладачів, моряків, молодь із вищою освітою, котрі сподіваються працювати у сфері послуг [198, с. 62]. Безумовно, одним із головних спонукальних мотивів трудової міграції є значно вищий рівень зарплати.

Усіх громадян України, які перебувають на території інших країн з метою працевлаштування, залежно від їхнього правового статусу умовно можна розподілити на кілька категорій:

- особи, які мають дозвіл на постійне проживання на території іноземної держави, що одночасно дає право і на безстрокове працевлаштування;
- особи, які мають тимчасовий дозвіл на перебування і на працевлаштування;
- особи, які на законних підставах тимчасово перебувають на території іноземної держави (на лікуванні, навчанні, з туристичними або приватними цілями) і нелегально працюють;
- особи, які перебувають на території іноземної держави нелегально і нелегально працюють.

Від того, до якої категорії належить та чи інша особа, значною мірою залежить обсяг її прав і свобод на території країни перебування, зокрема, доступ до медичної допомоги, пенсійного та соціального забезпечення тощо.

Найбільш захищеними серед українських трудових мігрантів є перші дві

категорії осіб, тобто ті з них, які постійно або тимчасово перебувають на законних підставах на території іншої країни та мають відповідний дозвіл на працевлаштування.

Дозвіл на постійне проживання та працевлаштування у країні перебування, за загальним правилом, означає, що особа у своїх правах прирівнюється до громадян цієї держави, в тому числі у сфері соціального забезпечення. Як свідчить досвід, у таких осіб майже не виникає проблем при реалізації їх трудових прав, зокрема, права на належні умови та належну винагороду за працю, гарантії зайнятості, а також права на медичний захист, адже такі особи, як правило, укладають письмовий контракт із працедавцем і захищені чинним трудовим законодавством країни перебування.

За інформацією Уповноваженого з прав людини, найбільш поширеним порушенням прав цієї категорії мігрантів є відмова роботодавців у прийнятті на роботу громадян України з дозволом на постійне проживання, який автоматично дає право на безперешкодне та безстрокове здійснення трудової діяльності [199, с. 15].

Обсяг прав осіб, які тимчасово перебувають на території інших країн та тимчасово працюють, зокрема, доступ до соціальної допомоги, медичного захисту, за загальним правилом, є меншим порівняно з правами громадян країни перебування, що, однак, не перешкоджає їх реалізації.

У випадку ж порушення трудових або інших прав зацікавлена особа може використати весь арсенал правових механізмів для їх захисту, в тому числі судовий.

Опиняючись за кордоном, громадяни України прагнуть знати, законодавством якої держави регулюватиметься їхній трудовий статус і соціальний захист. Однозначно це питання не можна вирішити, тому що по-різному регулюється питання праці та соціального захисту залежно від того, постійно чи тимчасово особа проживає за кордоном [200]. При працевлаштуванні за кордоном громадяни України повинні насамперед керуватися нормами міжнародно-правових актів.

На жаль, сьогодні громадяни України, які виїжджають за кордон з метою працевлаштування, не завжди звертають увагу на міжнародні правові норми. Це можна пояснити тим, що багато країн Європи встановлює квоти на іноземну робочу силу і приймає до себе тільки працівників розвинутих країн, як наслідок, працівникам України практично неможливо отримати легальне робоче місце за кордоном у розвинутій країні. Тому громадяни України намагаються потрапити до таких країн будь-яким шляхом. У результаті, не маючи дозволу на працевлаштування, наші співвітчизники виконують ту роботу і отримують відповідну платню, яку іноземці ні за що б не виконували. Звідси і випливають проблеми, пов'язані зі ставленням до таких працівників.

Водночас аналіз звернень до Уповноваженого з прав людини засвідчує, що в окремих країнах виникають проблеми і у цієї категорії трудових мігрантів з України.

Це передусім молоді жінки, які виїждять до Туреччини та Японії для роботи в розважальній індустрії, зокрема в нічних клубах, ресторанах тощо. Попри те, що вони легально перебувають і працюють на території цих країн, зважаючи на специфіку роду занять, якими їм доводиться займатися, вони часто стають об'єктами дискримінації, а їх права брутально порушуються роботодавцями. До найбільш поширених порушень належать: примушення до проституції, нехтування положеннями контракту, що стосуються умов праці, адекватної та своєчасної винагороди за неї тощо.

Часто виникають проблеми і у громадян України, які легально працюють на тимчасовій основі у таких країнах, як Греція, Португалія, Італія, Іспанія, Чехія, Російська Федерація. Завдяки ухваленню відповідного національного законодавства, зокрема у Греції та Португалії, більшість громадян України, які перебували в цих країнах без правових підстав, отримали можливість легалізувати своє перебування там та оформити належним чином свої контракти з працедавцями. Це значно розширило можливості надання їм у випадку потреби правового захисту, у тому числі з боку дипломатичних представництв України за кордоном, а також адвокатської допомоги. Найчастіше така допомога потрібна у

справах про стягнення з роботодавців невиплаченої заробітної платні, відшкодування шкоди, заподіяної трудовим каліцтвом на виробництві або смертю працівника.

Зважаючи на зазначене, на нашу думку, необхідно активізувати процес укладення двосторонніх угод про працевлаштування та соціальний захист, особливо з тими країнами, де перебуває найбільша кількість українських трудових мігрантів. Крім цього, необхідно здійснювати постійний моніторинг за реалізацією вже діючих 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 стану дотримання їхніх прав і свобод є запобігання тіньовій посередницькій діяльності в трудовій міграції, що виражається в діях фізичних і юридичних осіб, спрямованих на незаконне вербування, запрошення, перевезення, розміщення, працевлаштування переважно нелегальних мігрантів, виконанням різноманітних формальностей, пов'язаних з документами тощо.

Подібна діяльність виступає, переважно, основною ланкою більш широкої системи тіньової монополістичної діяльності в трудовій міграції. Така система діє таємно, має покровителів на різних рівнях і виступає реальною опозицією удосконалення міграційної політики держави.

Зацікавленість тіньовою посередницькою діяльністю для окремих категорій осіб зумовлена, насамперед, тим, що вона:

- затребувана тіньовою економікою, що зацікавлена в дешевій, переважно нелегальній і безправній іноземній робочій силі;
- є послугою, яка дозволяє отримувати швидкий, значний і постійний дохід, що легко приховується від оподаткування;
- створює умови ухилення від відповідальності за шкоду, нанесену мігрантам неякісними послугами;
- здійснюється на довірчій основі і формує відносно високі гарантії безпеки

і надійності подібної діяльності.

Масштаб і простір посередницької діяльності, щільність і багатогранність взаємодії її суб'єктів в мегаполісах та економічно привабливих регіонах суттєво відрізняється від стану справ в невеликих провінціальних областях. Тим не менше, повсюдно спостерігається немало загальних рис, тенденцій розвитку, форм практичної роботи [201, с. 212-214].

Отже, питання про правове регулювання і легалізація посередницької діяльності з працевлаштування українських трудових мігрантів та іноземців на території України є доволі актуальним. В цьому контексті важливим стало прийняття Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні за кордоном» від 16.12.2015 р. № 1060 [202]. Цими Ліцензійними умовами встановлено вичерпний перелік документів, що додаються до заяви про отримання ліцензії на провадження господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні за кордоном, а також вичерпний перелік вимог, обов'язкових для виконання під час провадження зазначеної діяльності.

Попри те, потребує нагального вирішення питання створення дієвого механізму контроль за діяльністю суб'єктів господарювання, що надають послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном.

Висновки до розділу 3

Підсумовуючи проведений у третьому розділі аналіз питань щодо удосконалення адміністративно-правового регулювання трудової міграції в умовах політичних і соціально-економічних змін в українському суспільстві можемо зробити декілька висновків, що полягають у такому:

1. Розвиток сучасного світу супроводжується всепоглинаючими процесами глобалізації, які є суттєвими чинниками, що впливають на зміну умов існування держав. Одним із наслідків такого „стирання” кордонів є виникнення великої кількості трудящих-мігрантів. Однак праця цієї категорії осіб зазвичай

характеризується важкими умовами, що свідчить якщо не про недостатність їх правового захисту, то, в багатьох випадках, про відсутність реальної можливості реалізувати надані їм права.

У зв'язку з інтеграційними процесами в економіці, все поширенішою стає трудова міграція та породжені нею трудові відносини, пов'язані більше, ніж з одним правопорядком. Через надзвичайно масштабні транскордонні переміщення товарів, послуг, інтернаціоналізацію виробництва, науково-технічний прогрес, залучення іноземного капіталу, створення транснаціональних корпорацій, спільних підприємств тощо, міждержавна трудова міграція характеризується залученням до неї значного числа осіб. На збільшення обсягів трудової міграції впливають, зокрема і політичні чинники: розпад одних держав і створення інших, зміни в характері політичного устрою, міжнародні та міжетнічні конфлікти, війни тощо. Результатом цього на сьогодні є існування в більшості розвинутих країн світу певного прошарку осіб, які на законних (чи не зовсім) підставах, постійно, тимчасово, з метою працевлаштування перебувають на їх території.

2. Проведений аналіз дозволяє стверджувати, що до Сполучених Штатів Америки практично експортують робочу силу всі країни світу. Поряд із США важливим регіоном, що імпортує робочу силу, є Західна Європа, а серед країн регіону основним імпортером робочої сили вважається Німеччина, в якій нині працює майже 10 млн. іноземних громадян. Основними чинниками, що так приваблюють сюди іноземних працівників, є політична стабільність, високий рівень соціального захисту і один із найвищих у світі рівнів оплати праці. За витратами на робочу силу (годинна зарплата плюс додаткові виплати персоналу) в даний момент Німеччина посідає перше місце серед високорозвинутих індустріальних країн. Окрім Німеччини, значними імпортерами робочої сили є Франція, Великобританія та Швеція. Водночас слід пам'ятати, що сучасний період формування трудової міграції характеризується розвитком нових регіональних центрів. Насамперед, це країни Південно-Східної Азії, Перської затоки, Далекого Сходу.

3. Відмінною особливістю сучасного періоду трудової міграції є

диверсифікація її якісного складу. Поряд із основною частиною іноземних працівників низької кваліфікації, види діяльності яких пов'язані з тяжкою фізичною працею, монотонністю її характеру, шкідливими для здоров'я умовами, в останній період посилилася міграція працівників високої кваліфікації, так званий „відтік інтелекту”. Головними імпортерами робочої сили високої кваліфікації сьогодні виступає США, Німеччина, Великобританія та Франція.

4. Внаслідок поширення трудової міграції виникають та існують трудові відносини, пов'язані більш як в однією правовою системою. Найчастіше міжнародне приватне право регулює так звані «індивідуальні» трудові відносини, тобто відносини, що виходять за межі національного правопорядку між наймачем і працівником, трудові відносини з розгляду спорів між указаними сторонами тощо. Однак не виключені й такі ситуації, коли міжнародне приватне право має регулювати й «колективні» трудові відносини, пов'язані з організацією і управлінням колективною працею (відносини між трудовими колективами, профспілками, господарськими органами щодо організації праці та управління підприємством).

Для певних професій (пов'язаних, наприклад, із обслуговуванням міжнародних перевезень, виконанням представницьких функцій на територіях різних країн тощо) вихід за межі одного правопорядку є їх невід'ємною складовою. Сфера міжнародного трудового права значно розширилась, у тому числі через діяльність транснаціональних корпорацій, що намагаються діяти в різних країнах (зокрема тих, що розвиваються) з метою зниження витрат на заробітну плату. З іншого боку, самі працівники намагаються вирішити свої соціальні проблеми, пов'язані з низькою заробітною платою, безробіттям тощо в країні громадянства через працевлаштування в країнах з більш високим рівнем умов праці чи більшим колом можливостей для працевлаштування.

5. Для правового регулювання трудових відносин національне право різних країн містить відповідні правові норми у конституціях, кодексах, законах, трудових договорах тощо. Так, трудове право країн континентальної Європи характеризується значною питомою вагою законодавчих актів і колективних

договорів, що є головними джерелами трудового права. Судова практика та судові рішення тут не визнаються джерелами права. У країнах англосаксонського права значне місце посідають колективні договори та рішення судів, що мають силу джерел права. На законодавчому рівні регулюються лише окремі питання, які стосуються, зокрема, профспілок, страйків тощо.

6. У міжнародному трудовому праві особливо важливим регулятором виступають імперативні норми, покликані захищати інтереси працівника, незважаючи на норми обраного сторонами правопорядку. До їх кола включають, зокрема, ті, що спрямовані на захист найманих працівників від звільнення, захист прав вагітних жінок і матерів, визначають тривалість термінів розірвання трудового договору тощо, що є більш сприятливими для працівника порівняно з нормами правопорядку, обраного сторонами трудових відносин (принцип зіставлення правових режимів з точки зору їх сприяння найманим працівникам).

7. Стосовно трудової право- й дієздатності сучасні законодавства в основному не встановлюють будь-яких спеціальних колізійних норм, поширюючи на ці питання загальні цивільно-правові начала і загальні колізійні норми міжнародного приватного права (закон громадянства і місця проживання для фізичних осіб, а також закон інкорпорації для юридичних осіб). Така позиція відповідає у тому числі й вітчизняній доктрині.

Водночас, у сфері міжнародної праці діє значна кількість міжнародно-правових актів багатостороннього і двостороннього характеру, спрямованих на визначення загального статусу працівника.

8. Правовий статус трудових мігрантів і членів їх сімей можна визначити як сукупність прав і обов'язків мігруючих осіб, що регламентується національним законодавством держав-донорів і держав-реципієнтів, а також міжнародно-правовими нормами. Отже, складовими правового статусу трудових мігрантів є їх права і обов'язки.

Права суб'єктів трудової міграції можна визначити як юридично визнані можливості мігруючих осіб, що відображають специфіку підходу кожної держави до цієї проблеми і отримали закріплення в міжнародних універсальних і

регіональних багатосторонніх договорах, двосторонніх угодах, а також національних нормах права, що обумовлено необхідністю забезпечення політичного, економічного, соціального та іншого захисту трудових мігрантів і створення для них умов, сприятливих для життя і діяльності. Що стосується визначення поняття обов'язків суб'єктів трудової міграції, то воно, по суті, ідентичні поняттю обов'язків суб'єктів міжнародної міграції.

9. Актуальність дотримання основних прав і свобод мігрантів безперечна, оскільки саме мігранти, як правило, є найуразливішими в правовому відношенні. Варто визнати, що, незважаючи на наявність міжнародно-правових документів і механізмів і універсального, і регіонального рівня, покликаних забезпечувати дотримання основних прав і свобод людини, в кожній державі залишається свій індивідуальний підхід до захисту цих прав. Особливості захисту прав людини, характерні для того або іншого суспільства, є важливою складовою його самобутності і політичної культури.

10. Наша держава є активним учасником міграційних процесів, що відбуваються в межах світового господарства, і відіграє не останню роль у формуванні міжнародного ринку праці. За останні роки змінилися спонукальні мотиви для міграції нашого населення, склад мігрантів, масштаби руху населення з країни в країну. Далеке зарубіжжя поглинає переважно висококваліфікованих фахівців: науковців, програмістів, перекладачів, моряків, молодь із вищою освітою, котрі сподіваються працювати у сфері послуг. Безумовно, одним із головних спонукальних мотивів трудової міграції є значно вищий рівень зарплати.

11. Усіх громадян України, які перебувають на території інших країн з метою працевлаштування, залежно від їхнього правового статусу умовно можна розподілити на кілька категорій:

- особи, які мають дозвіл на постійне проживання на території іноземної держави, що одночасно дає право і на безстрокове працевлаштування;
- особи, які мають тимчасовий дозвіл на перебування і на працевлаштування;
- особи, які на законних підставах тимчасово перебувають на території

іноземної держави (на лікуванні, навчанні, з туристичними або приватними цілями) і нелегально працюють;

– особи, які перебувають на території іноземної держави нелегально і нелегально працюють.

Від того, до якої категорії належить та чи інша особа, значною мірою залежить обсяг її прав і свобод на території країни перебування, зокрема, доступ до медичної допомоги, пенсійного та соціального забезпечення тощо. Найбільш захищеними серед українських трудових мігрантів є перші дві категорії осіб, тобто ті з них, які постійно або тимчасово перебувають на законних підставах на території іншої країни та мають відповідний дозвіл на працевлаштування.

12. Проведений аналіз перспективи поліпшення правового статусу українських трудових мігрантів та стану дотримання їхніх прав і свобод, підтверджує необхідність активізації процесу укладення двосторонніх угод про працевлаштування та соціальний захист, особливо з тими країнами, де перебуває найбільша кількість українських трудових мігрантів. Крім цього, необхідно здійснювати постійний моніторинг за реалізацією вже діючих двосторонніх та багатосторонніх угод з метою їх ефективності та вдосконалення механізмів їх реалізації в інтересах громадян України.

ВИСНОВКИ

Підсумовуючи викладене у дисертаційному дослідженні, можемо констатувати, що в науці адміністративного права залишаються недостатньо вивченими концептуальні та методологічні засади адміністративно-правового регулювання трудової міграції, які вкрай необхідні для розв'язання цілого комплексу проблем у цій сфері, зокрема адміністративно-правового регулювання трудової міграції в умовах трансформації економіки України.

Дисертаційне дослідження визначається сучасною постановкою завдання, виявленням і дослідженням нових ідей та тенденцій розвитку відносин у сфері трудової міграції та напрямів удосконалення законодавства. У роботі враховані положення чинного національного законодавства, міжнародні правові стандарти забезпечення прав і свобод трудових мігрантів, піддано всесторонньому аналізу теоретичний та практичний матеріал, що стосується тематики дослідження. Це сприяло обґрунтуванню та вирішенню кола завдань, які мають важливе наукове і прикладне значення. У результаті автором сформульовано низку висновків, пропозицій та рекомендацій, що полягають у такому:

1. Аналіз сучасного стану і тенденцій розвитку світової економіки свідчить про те, що упродовж останніх десятиліть відбувається системна трансформація світового господарства, основним феноменом і головним вектором якої є глобалізація господарських процесів. Процес глобалізації супроводжується безпрецедентним зростанням торгівлі та руху капіталу, а також втягненням національних економік в єдиний процес відтворення. Поглиблення міжнародного господарського обігу проявляється у підвищенні взаємозв'язку і взаємозалежності національних економік. Ефективний розвиток національних економічних комплексів, всього світового господарства стає можливим лише за умов використання переваг світового розподілу праці, формуванню міжнародного ринку праці і вільного переміщення робочої сили з однієї країни в іншу.

Саме тому, багатогранність сучасних міграційних процесів в контексті глобального розвитку обумовлює необхідність вироблення нових концептуальних

підходів до дослідження проблеми трудової міграції, що дозволить здійснити еволюцію міграційної політики, нівелювати негативні наслідки та розкрити потенціал розвитку, закладений в трудовій міграції.

Для сучасної України вже доволі тривалий період часу питання впливу трудової міграції на розвиток економіки держави залишається досить актуальним, адже адміністративно-правове регулювання процесів трудової міграції, які мають свої особливості в період економічних перетворень, виступає важливою складовою соціальної політики української держави. Натомість сучасні процеси трансформації економіки, що супроводжуються досить складною фінансовою ситуацією, спричиненою багатьма чинниками, вимагають оцінки ролі трудової міграції в процесі становлення економіки держави, її впливу на суспільний розвиток, аналізу сучасного стану адміністративно-правового регулювання трудової міграції на основі накопиченого міжнародного досвіду, що дало б змогу виробити рекомендації для формування міграційної політики, яка сприяла б максимальному поєднанню трудової міграції з цілями економічного розвитку України.

2. Трудова міграція становить процес переміщення громадян однієї держави на територію іншої держави з метою трудової діяльності та проживання, а також реалізації трудових прав та інтересів. Таке розуміння трудової міграції дозволяє виявити своєчасні проблеми міжнаціональних відносин і науково пояснити їх вплив на переміщення людей, а також визначити можливі наслідки цього процесу для будь-якої держави. Аналіз трудової міграції необхідний для визначення її складових та меж міграційного процесу. Виділяють три основних види переміщення громадян: безповоротне, сезонне і маятникове. Вони мають важливе значення, оскільки пов'язані з розвитком виробничих сил суспільства і відносяться до числа особистих і речових чинників виробництва. Крім того, вони сприяють: просторовому поєднанню елементів праці. Трудова міграція характеризується як динамічний процес з тимчасового усвідомленого переселення населення з однієї держави в іншу з метою отримання певного заробітку і повернення на свою батьківщину. Найбільш значимими ознаками трудової

міграції є: цільова спрямованість, сумлінність, добровільність, зворотність.

3. Основними причинами трудової міграції, як показало вивчення практики, сьогодні є: безробіття в країнах походження трудових мігрантів – внаслідок надлишкового населення або низького рівня соціально-економічного розвитку цих держав; низький рівень доходів трудових мігрантів у своїй країні, змушують шукати заробіток в інших країнах; всесвітня глобалізація – розширення і поглиблення господарських і культурних зв'язків між країнами.

Соціально-економічним підґрунтям трудової міграції виступає певна незбалансованість між попитом та пропозицією робочої сили на вітчизняних та закордонних ринках праці. У нинішніх умовах ринок праці визначає мотиви та спрямованість значної частини міграційних пересувань і всередині самої України, і поза її межами. Але, на жаль, доводиться констатувати, що відбувається цей процес без належного державного контролю та регулювання, або за його надто слабкої участі.

4. Головними відмінними ознаками трудової міграції населення, в порівнянні з внутрішньою міграцією, є: державний кордон, його перетин і відповідний державний контроль і за фактом самого пересування через кордон (і в країні виїзду, і особливо в країні в'їзду), і за подальшим перебуванням в країні в'їзду, особливо з працевлаштуванням і навчанням та стажуванням.

Отже, викладене дозволяє сформулювати поняття трудової міграції, під якою розуміється процес переміщення громадян однієї держави на територію іншої з метою трудової діяльності та проживання, а також реалізації трудових прав та інтересів, в процесі реалізації економічної діяльності протягом строку дії контракту, угоди, дозволу.

5. Аналіз методологічних підходів щодо дослідження адміністративно-правового регулювання трудової міграції в умовах трансформації економіки України шляхом проведення ретельного наукового аналізу і систематизації відповідної термінологічної і нормативно-правової бази, свідчить про доцільність використання теоретичної концепції міжнародного міграційного права, основу якої складають: критерії класифікації міжнародної (зовнішньої) міграції, а також

її суб'єктів за видами і формами; визначення і роз'яснення правового статусу суб'єктів зовнішньої міграції, зокрема, розкриття понять прав і обов'язків трудових мігрантів стосовно кожної їх категорії; порівняльний аналіз і систематизація міжнародно-правових норм і джерел, що мають відношення до регулювання процесів міжнародної трудової міграції; визначення і зміст принципів, що лежать в основі міжнародно-правового регулювання різних видів зовнішньої трудової міграції.

6. Для створення ефективної системи адміністративно-правового регулювання трудової міграції необхідним є врахування його основоположних принципів, які вироблені міжнародною спільнотою. Аналізуючи основоположні принципи регулювання зовнішньої трудової міграції, насамперед, слід приділити увагу тим принципам, що мають безпосереднє відношення до регулювання процесів зовнішньої трудової міграції. Передусім йдеться про принципи: недискримінації трудящих-мігрантів і рівного поводження з ними; рівності можливостей і звернення; сприяння возз'єднанню сімей трудящих-мігрантів.

7. Ключовою проблемою, що і сьогодні активно пов'язується з міграційною політикою, можна вважати інтенсивний відтік українських громадян за кордон. Перевищення кількості осіб, які виїжджають у пошуках роботи, над іммігрантами викликано передусім незадовільним станом вітчизняної економіки та, відповідно, соціальної сфери. Міграція українських громадян за кордон з метою працевлаштування зумовлює необхідність розробки виваженої, конструктивної міграційної політики, яка повинна стати основою державного регулювання експорту власної робочої сили за кордон. Цього вимагає ситуація на внутрішньому ринку праці, а також зацікавленість країн-реципієнтів у суворому підході щодо державного контролю за трудовою міграцією з боку Уряду України. Недосконалість нашого міграційного законодавства негативно позначається, насамперед, на рейтингу України у світі, викликає незадоволення іноземних держав, які змушені самотужки боротися проти українських трудових нелегалів.

8. Проведене дослідження дозволяє стверджувати, що міграційна політика України повинна ґрунтуватися насамперед, на такому:

- створенні національної законодавчої бази у сфері трудової міграції;
- підписанні двох- та багатосторонніх угод щодо регулювання міждержавних переміщень робочої сили;
- забезпеченні стабільності надходження в країну валютних переказів трудових мігрантів та їх ефективного використання;
- сприянні розвантаженню національного ринку праці через зняття бар'єрів для виїзду тих категорій працівників, які не користуються попитом всередині держави;
- обмеженні виїзду працівників із тих галузей економіки, де існує попит на робочу силу;
- поліпшенні ситуації на вітчизняному ринку праці шляхом залучення реемігрантів, які набули професійних знань та досвіду роботи за кордоном;
- регулюванні впливу у небажаних масштабах працівників дефіцитних спеціальностей.

9. Проведений аналіз перспективи поліпшення правового статусу українських трудових мігрантів та стану дотримання їхніх прав і свобод, підтверджує необхідність активізації процесу укладення двосторонніх угод про працевлаштування та соціальний захист, особливо з тими країнами, де перебуває найбільша кількість українських трудових мігрантів. Крім цього, необхідно здійснювати постійний моніторинг за реалізацією вже діючих двосторонніх та багатосторонніх угод з метою їх ефективності та вдосконалення механізмів їх реалізації в інтересах громадян України.

10. В контексті демографічного чинника особливої уваги заслуговує той факт, що сьогодні економічно розвинуті країни на фоні постійного посилення правил в'їзду та перебування на їх території для різноманітних категорій мігрантів все більше фокусуються на залученні висококваліфікованих спеціалістів і студентів, надаючи їм преференції. Окрім того, ще одним аспектом, який негативно впливає на демографічну ситуацію в Україні є жіноча трудова міграція. Все це потребує зваженої, продуманої міграційної політики, яка виходитиме з розширення легітимного поля зовнішньої трудової міграції та створення

ефективної системи захисту прав українських трудових мігрантів.

11. Ще одним надзвичайно важливим аспектом поліпшення правового статусу українських трудових мігрантів та стану дотримання їхніх прав і свобод є запобігання тіньовій посередницькій діяльності в трудовій міграції, що виражається в діях фізичних і юридичних осіб, спрямованих на незаконне вербування, запрошення, перевезення, розміщення, працевлаштування переважно нелегальних мігрантів, виконанням різноманітних формальностей, пов'язаних з документами тощо. Попри те, що законодавством визначено порядок ліцензування провадження господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні за кордоном, нагального вирішення потребує питання створення дієвого механізму контролю за діяльністю суб'єктів господарювання, що надають послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Глущенко Г. И. Миграция и развитие / Г. И. Глущенко, В. А. Пономарев. – М. : ЗАО «Издательство «Экономика», 2009. – 454 с.
2. Міграційні процеси у сучасному світі: світовий, регіональний та національний виміри: Понятійний апарат, концептуальні підходи, теорія та практика: енциклопедія / упоряд. Ю.І. Римаренко; за ред. Юрія Римаренка. – К. : Довіра, 1998. – 912 с.
3. Ивахнюк И. В. Международная трудовая миграция / И. В. Ивахнюк. – М., 2005. – С. 14.
4. Петрова Т. Державна політика в сфері зайнятості населення: досягнення і проблеми / Т. Петрова // Зайнятість та ринок праці. – 2004. – Вип. 19. – С. 59–68.
5. Інформація з сайту. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [<http://economics.unian.ua/soc/1057155-riven-bezrobittya-v-ukrajini-u-lyutomu-zberigysya-na-rivni-2.html>].
6. Риндзак О. Мотивація зайнятості населення на регіональному ринку праці: соціологічний контекст / О. Риндзак // Регіональна економіка. – 2000. – № 4. – С. 125–131.
7. Економіка України : стратегія і політика довгострокового розвитку / за ред. академ. НАН України В.М. Геєця. – К. : Ін-т екон. прогнозування, 2003. – С. 297–315.
8. Ионцев В.А. Международная миграция населения : теория и история изучения / В.А. Ионцев. – М.: Диалог-МГУ, 1999. – 370 с.
9. Адміністративно-правове регулювання міграційних процесів : навчально-методичний посібник / К.К. Афанасьєв, О.М. Беницький, І.Г. Запорожець ; МВД України, Луган. Держ ун-т внутр.. справ ім.. Е.О. Дідоренка. – Луганськ : РВВ ЛДУВС ім. Е. О. Дідоренка, 2009. – 296 с.
10. Нижник Н. Державне управління в Україні: централізація і децентралізація. – К.: УАДУ при Президентові України, 1997. – 158 с.

11. Новік В. Державна політика і регулювання імміграційних процесів в Україні: Аналітичне дослідження. – К.: Компанія ВАІТЕ, 1999. – 170 с.
12. Чехович С. Б. Теоретичні засади регулювання міграційних процесів в Україні. – К., 1998. – 178 с.
13. Андриенко В. Правовое регулирование миграционных процессов в Украине / В. Андриенко, Г. Суботенко. – К., 2002. – 216 с.
14. Малиновська О. Міграційна ситуація та міграційна політика в Україні / Рада національної безпеки і оборони України. – К., 1997. – 210 с.
15. Малиновська О. Мігранти, міграція та Українська держава: аналіз управління зовнішніми міграціями : монографія / О. Малиновська. – К. : Вид-во НАДУ, 2004. – 236 с.
16. Міграційні процеси в Україні: сучасний стан і перспективи : монографія / НАН України : Ін-т демографії та соціальних досліджень ; О. А. Позняк (наук ред.). – Умань : СПД Сочінський, 2007. – 276 с.
17. Романюк М. Міграція населення України: національні пріоритети та регіональна диференціація механізму регулювання / М. Романюк // Економіка України. – 1999. – № 9. – С. 38–44.
18. Колпаков В. К. Нелегальна міграція: генезис і механізм протидії : монографія / В. К. Колпаков, О. В. Кузьменко ; Нац. акад. внутр. справ України. – К. ; Дніпропетровськ : Наука і освіта, 2002. – 371 с. : іл., табл.
19. Проблема нелегальної міграції та транспортування нелегальних мігрантів в Україні : наук. доп. / [упоряд. О. Малиновська]; Центр техн. кооперації для Європи та Центр. Азії, Міжнар. орг. з міграції. – К. : ТОВ “Бланк-Прес”, 2000. – 118 с. : табл.
20. Олефір В. І. Адміністративно-правове регулювання протидії нелегальній міграції та торгівлі людьми : монографія / Віктор Іванович Олефір. – Київ : Видавництво МВС України, 2004. – 306 с.
21. Тиндик Н. П. Світовий міграційний процес : теорія, практика, державне регулювання : монографія / Надія Петрівна Тиндик. – К. : Атіка, 2006. – 532 с.
22. Тиндик Н. П. Трудова міграція в епоху глобалізації: інтеграція у світ чи втеча

- від бідності : монографія / Надія Петрівна Тиндик. – Львів : ЛьвДУВС, 2009. – 600 с.
23. Гнибіденко І. Проблеми трудової міграції в Україні та їх вирішення / І. Гнибіденко // Економіка України. – 2001. – № 4. – С. 19–22.
24. Жулинський М. Українська родина і вимушена міграція / М. Жулинський // Урядовий кур'єр. – 2003. – 15 трав. – № 87. – С. 17–18.
25. Близнюк В. Проблеми управління ринком праці і зайнятості населення в контексті соціальної політики Європейського Союзу / В. Близнюк, В. Покришук // Україна : аспекти праці. – 2002. – № 7. – С. 3–6.
26. Чорний Р. С. Розвиток трудового потенціалу просторових форм організації українського суспільства : монографія / Р. С. Чорний. Львів: ІРД НАН України, 2013. – 327 с.
27. Мосьондз С. О. Державна міграційна політика в сучасній Україні (адміністративно-правовий аспект) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 «Теорія управління; адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / С. О. Мосьондз. – К., 2003. – 19 с.
28. Гарна І. О. Організаційно-правове регулювання міграційних процесів в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 «Теорія управління; адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / І. О. Гарна. – Х., 2004. – 19 с.
29. Стасюк М. О. Міжнародна трудова міграція на сучасному етапі ринкової трансформації економіки України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.05.01 «Світове господарство і міжнародні економічні відносини» / М. О. Стасюк. – К., 2004. – 23 с.
30. Гаврушко Ю. Ф. Правове регулювання міграційних процесів на універсальному та єврорегіональному рівнях : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.11 «Міжнародне право» / Ю. Ф. Гаврушко. – К., 2005. – 16 с.

- 31.Олефір В. І. Державна міграційна політика України (організаційно-правовий аспект) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. юрид. наук : спец. 12.00.07 «Теорія управління; адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / В. І. Олефір. – К., 2005. – 36 с.
- 32.Полянська Я. Л. Державне регулювання зовнішньої трудової міграції : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Я. Л. Полянська. – Донецьк, 2006. – 20 с.
- 33.Василенко І. К. Протидія незаконній міграції населення країн Азії в Європу через територію України (організаційно-правовий аспект) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 «Теорія управління; адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / І. К. Василенко. – Ірпінь, 2006. – 20 с.
- 34.Столбовий В. М. Регулювання зовнішньої міграції адміністративно-примусовими методами : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / В. М. Столбовий. – К., 2007. – 20 с.
- 35.Саїв С. С. Правове регулювання міграції та реєстрації фізичних осіб в Україні (адміністративно-правовий аспект) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / С. С. Саїв. – К., 2007. – 18 с.
- 36.Савченко О. І. Адміністративні делікти у сфері міграції : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / О. І. Савченко. – Ірпінь, 2008. – 19 с.
- 37.Красинец Е. С. Нелегальная миграция в Россию / Е. С. Красинец, Е. С. Кубишин, Е. В. Тюрюканова. – М.: Academia, 2000. – 94 с.
- 38.Беленький В. Р. Потенциальные реэмигранты России / В. Р. Беленький // Социол. исслед. – 1991. – № 4. – С. 53–57.
- 39.Паин Э. А. Возвращение (о репатриации депортированных народов) /

- Э. А. Паин // Социол. исслед. – 1990. – № 12. – С. 59–61.
40. Переведенцев В. И. Миграция населения в СНГ : опыт прогноза / В. И. Переведенцев // Социол. исслед. – 1992. – № 2. – С. 63.
41. Тишков В. А. Стратегия и механизм национальной политики в Российской Федерации / В. А. Тишков // Этнограф. обозрение. – 1993. – № 5. – С. 12.
42. Население и глобализация / П. М. Римашевская, В. Ф. Галецкий, А. А. Овсянников и др. – М. : Наука, 2002. – 322 с.
43. Зайончковская Ж. А. Трудовая миграция в СНГ с позиции общества, семьи и личности / Ж. А. Зайончковская // Трудовая миграция в России. Серия Миграция населения. – М. : Министерство по делам федерации, национальной и миграционной политики Российской Федерации. – 2001. – Вып. 2. – С. 3–27.
44. Зайончковская Ж. А. О трудовой миграции / Социальная сфера : проблемы и суждения / Ж. А. Зайончковская // Высшая школа экономики. – М., 2002. – С. 138–143.
45. Зайончковская Ж. А. Трудовая миграция / Ж. А. Зайончковская // Отечественные записки. – 2003. – № 3 (12). – С. 177–188.
46. Зайончковская Ж. А. Миграционные тренды в СНГ : итоги десятилетия // Россия и её регионы в XX веке : территория – расселение – миграции / Ж. А. Зайончковская ; под. ред. О. Глезер и П. Поляна. – М. : ОГИ, 2005. – С. 413–426.
47. Зайончковская Ж. А. Новая миграционная политика России : первые итоги // Новое миграционное законодательство Российской Федерации : правоприменительная практика / Ж. А. Зайончковская ; под. ред. Г. Витковской, А. Платоновой и В. Школьниковой ; Международная организация по миграции, Федеральная миграционная служба России, Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе. – М. : ИТ «АдамантЪ». – 2009. – С. 73–117.
48. Тюрюканова Е. В. Женщина. Миграция. Государство / Е. В. Тюрюканова, М. М. Малышева. – М. : Academia, 2001. – 240 с.
49. Див. : Овчарова Л. Грошові перекази міжнародних трудових мігрантів: світові

- тенденції / Л. Овчарова, В. Бодико, Л. Хоменко // Дослідження міжнародної економіки : зб. наук. пр. – 2011. – Вип. 4 (69). – С. 101–110. ; Доклад Межправительственного комитета экспертов по финансированию устойчивого развития [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [<http://www.un.org/>]. – Назва з екрана.; Migration and Development Brief 23 [Електронний ресурс]. – October 6, 2014. – Режим доступу: [<http://siteresources.worldbank.org/>]. – Назва з екрана.
- 50.Топчієв А. Г. Основи суспільної географії: навчальний посібник / А. Г. Топчієв. – Одеса : Астропринт, 2001. – 560 с.
- 51.Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – додаток до № 50. – Ст. 375.
- 52.Про ратифікацію Європейської конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів: Закон України від 16 березня 2007 року // Відомості Верховної Ради України. – 2007. – № 21. – Ст. 290.
- 53.Чувардинський О. Г. Проблеми співробітництва України з європейськими країнами у сфері міграції населення / О. Г. Чувардинський // Економіка та держава. – 2006. – № 7. – С. 14-16.
- 54.Питання видачі, продовження дії та анулювання дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства : Постанова Кабінету Міністрів України від 27.05.2013 р. № 437. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/437-2013-%D0%BF>].
- 55.Леонтій Н. Г. Порівняльний аналіз міграційних потоків країн-членів ЄС / Н. Г. Леонтій // Наук. вісник Буковинського державного фінансово-економічного ін-ту. – Чернівці, 2004. – Вип. 5. – С. 242–250.
- 56.Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом від 20.05.2015 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.kmu.gov.ua/kmu/control/ru/publish/article?art_id=246581344].
- 57.Fact & Figures. (International Organization for Migration). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [<http://www.iom.int/jahia/Jahia/pid/241>].
- 58.Рузавин Г. И. Методология научного познания: [учеб. пособие для вузов] /

- Г. И. Рузавин. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 287 с.
- 59.Щедровицкий Г. П. Проблемы методологии системного исследования / Георгий Петрович Щедровицкий. – М., 1964. – 48 с.
- 60.Попов Г. Х. Проблемы теории управления / Гавриил Харитонович Попов. – М., 1970. – С. 5–6.
- 61.Гишинский Я. Девиантология: социология преступности, наркотизма, проституции, самоубийств и других «отклонений» / Яков Гишинский ; [2-е изд., испр. и доп.]. – СПб. : Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2007. – 528 с.
- 62.Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. – 1728 с.
- 63.Балинська О. М. Проблеми теорії держави і права : навчально-методичний посібник / О. М. Балинська, Т. З. Гарасимів. – Львів, 2008. – 320 с.
- 64.Загальна теорія держави і права : навч. посібник / за ред. В. В. Копейчикова. – К. : Юрінком, 1997. – С. 25.
- 65.Сливка С. С. Вступ до методології філософії права : методичні вказівки для самостійної роботи для студентів магістратури / Степан Степанович Сливка. – Львів, 2008. – 24 с.
- 66.Шейко В. М. Організація та методика науково-дослідницької діяльності : підручник / Шейко В. М., Кушнарєнко Н. М.; [5-те вид., стер.]. – К. : Знання, 2006. – 307 с.
- 67.Маркарян Э. С. Глобальное моделирование, интеграция наук и системный подход / Э. С. Маркарян // Системные исследования : методологические проблемы. Ежегодник. 1980 – М., 1981 – С. 135–154.
- 68.Уайтхед А. Н. Избранные работы по философии / Альфред Норт Уайтхед ; [пер. с англ. общ. ред. и вступ. ст. М. А. Кисселя]. – М. : Прогресс, 1990. – С. 321.
- 69.Поппер К. Открытое общество и его враги / Карл Поппер. – М., 1992. – Т. 2. – С. 255–256.
- 70.Ravenstein E. The Laws of Migration // Journal of the Royal Statistical Society. –

1885. – June. – P. 167–227.
71. Зинченко Н.Н. Международное миграционное право: основы теории и практики / Н.Н. Зинченко ; Дипломатическая академия МИД России. – М. : Научная книга, 2011. – 344 с.
72. Демографический энциклопедический словарь. – М. : Сов. Энциклопедия, 1985. – С. 385.
73. Todaro M. Internal Migration in Developing Countries. Geneva, 1976.
74. Sassen S. The Mobility of Labor and Capital: A Study in International Investment and Labor Flow. – Cambridge, 1988.
75. Lee E. A. A Theory of Migration // Demography. 1969. Vol. 3. № 1. – P. 297.
76. Аверин А. Н. Миграция населения / Александр Николаевич Аверин. – М. : Изд-во РАГС, 2006. – С. 23.
77. Стокер П. Работа иностранцев. Обзор международной миграции рабочей силы. МОТ / П. Стокер. – М.: «Протестант», 1995. – 317 с.
78. Гидденс Е. Социология / Ентони Гидденс; [пер. с англ., изд. 2-е, перераб. и дополн.]. – М., 2005. – 632 с.
79. Castles S. The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World, Macmillan / S. Castles, M. Miller. – London, 1993. – P. 269.
80. Summary of the Proceedings of the Seminar on Managing Migration in the Wider Europe. – Strasbourg, 1999.
81. Бернулли Д. Опыт новой теории измерения жребия / Д. Бернулли // Вехи экономической мысли: [В 3-х т]. – Т. 1. Теория потребительского поведения и спроса. – СПб: Экономическая школа, 1999.
82. Кушнірчук-Ставніча О. М. Тенденції, ризики та наслідки трудової міграції населення в регіональному вимірі / О. М. Кушнірчук-Ставніча // Регіональна економіка. – 2012. – № 1. – С. 208–213.
83. Мочерний С. Моделі трансформації процесів економіки / С. Мочерний // Економіка України. – 2000. – № 2. – С. 13–23.
84. Сурмин Ю. П. Теория систем и системный анализ: учеб. пособие /

- Ю. П. Сурмин. – К. : МАУП, 2003. – 368 с.
85. Зовнішні трудові міграції населення України / за наук. ред. Е. Лібанової, О. Позняка. – К. : РВПС України, 2002. – 206 с.
86. Акопов С. В. Идентичности в эпоху глобальных миграций / С. В. Акопов, М. С. Розанова. – Научное издание. – СПб. : Изд-во ДЕАН, 2010. – 272 с.
87. Либанова Э. Формирование потоков трудовых миграций в приграничных регионах Украины / Э. Либанова, А. Позняк // Миграция и пограничный режим : Беларусь, Молдова, Россия и Украина : Сб. науч. тр. / под общ. ред. С. И. Пирожкова. – К. : НИПМБ, 2002. – С. 134.
88. Витковская Г. С. Вынужденная миграция : проблемы и перспективы / Галина Сигизмундовна Витковская ; Ин-т народнохоз. прогнозирования РАН ; лаб. по исслед. миграции ; РЭНД (США). – М., 1993. – 174 с.
89. Демографический понятийный словарь / под ред. проф. Л. Л. Рыбаковского. – М. : Центр социального прогнозирования (ЦСП), 2003. – 352 с.
90. Тишков В. А. Вынужденные мигранты : интеграция и возвращение / Валерий Александрович Тишков ; Ин-т этнологии и антропологии РАН. – М., 1997. – 308 с.
91. Маслова И. С. Экономические функции и факторы миграции населения / И. С. Маслова // Миграция населения и перспективы демографического развития : доклады и тезисы докладов Международной научно-практической конференции (г. Москва, 22 ноября 2002 г.). – М., ГУ ИМЭИ, 2003. – 224 с. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [<http://demoscope.ru/weekly/2003/0115/php>].
92. Переведенцев В. Современная миграция населения России в освещении центральных газет // Миграция и информация / В. Переведенцев; под ред. Ж. Зайончковской // Центр изучения проблем вынужденной миграции в СНГ. Независимый исследовательский Совет по миграции стран СНГ и Балтии. – М., 2000. – С. 32–64.
93. Рыжкова А. Н. Понятие и виды трудовой миграции // Молодой ученый. – 2014. – № 21. – С. 535–538.

94. World Population in 2030. Draft. Population Division of the Department of the UN Economic and Social Affairs (DESA), 9 December 2003. – P. 17.
95. Цит. за: Сухов А. Н. Миграция в Европе и её последствия : [электронный ресурс] учебное пособие / А. Н. Сухов, С. А. Трыканова ; Рос. акад. образования [2-е изд., стереотип]. – М. : Флинта ; Изд-во МПСИ, 2011. – 216 с.
96. Рязанцев С.В. Мировой рынок труда и международная миграция : учебное пособие / С.В. Рязанцев, М.Ф. Ткаченко. – Москва : ЗАО «Издательство «Экономика», 2010. – 303 с. – (Высшее образование).
97. Конвенція про працівників-мігрантів (переглянута 1949 р.) від 01.07.1949 р. № 97. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_159].
98. Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей от 18.12.1990 года. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_203].
99. Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів від 24 листопада 1977 року. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_307].
100. Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов от 15 апреля 1994 года (с изменениями от 25 ноября 2005 года). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://moscow.iom.int/russian/Legislation/CIS_LabourMigration_ru.pdf].
101. Все страны мира // Население и общество : информ. бюл. Центра демографии и экологии человека ИНП РАН, 2001. – № 56. – август. – С. 22-24.
102. Ковальчук И. Шенгенская зона подошла к Украине / И. Ковальчук // Сегодня. – 2006. – 7 декабря. – С. 7.
103. Конвенція про застосування Шенгенської угоди від 14 червня 1985 року між Урядами держав Економічного Союзу Бенілюкс, Федеративної Республіки Німеччини та Французької Республіки про поступове скасування перевірок на спільних кордонах. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

- [http://cyberpeace.org.ua/files/konvencia_pro_zastosuvanna_sengens_koi_ugodi.pdf].
104. Договор о реализации Шенгенского соглашения между Правительствами стран Экономического Союза Бенилюкс, Федеративной Республикой Германия и Французской Республикой от 14 июня 1985 года о постепенном упразднении пограничного контроля на общих границах с 19 июня 1990 года, включая заявления о преследовании преступников в соответствии со статьей 41 п. 9 Соглашения. – (Шенген, 19 июня 1990 года) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/987_005].
105. Малиновська О. А. Регулювання проблеми біженців у країнах Західної Європи / О. А. Малиновська // Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ України. – 2003. – № 1. – С. 119–128.
106. Осаволук А. Звіт : Забезпечення прав внутрішньо переміщених осіб в Україні / А. Осаволук. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [<http://ru.odfoundation.eu/a/6740,zvit-zabezpechennya-prav-vnutrishno-peremishchenih-osib-v-ukrayini>].
107. Прудникова Т.А. Международно-правовое регулирование трудовой миграции : дис... канд. юрид. наук / Т. А. Прудникова. – М., 2007 ; Прудникова Т. А. Международно-правовое регулирование трудовой миграции / Т. А. Прудникова // Вестник москов. ун-та МВД России. – 2007. – № 1. – С. 136–137.
108. Тиндик Н.П. Адміністративно-правовий механізм регулювання міграції в Україні: дис. на здобуття наук. ступеня докт. юрид наук: спец. 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / Н.П. Тиндик. – Ірпінь, 2009. – 525 с.
109. Івашко О. П'ять мільйонів на закордонних заробітках. Та ще й нелегально / О. Івашко, А. Бень // Голос України. – 2003. – 3 квіт. – С. 2.
110. Позняк О. Нові тенденції міграції населення України / О. Позняк // Праця і зарплата. – 1997. – № 15. – С. 17.

111. Пуригіна О. Г. Міжнародна міграція : навч. посібник / О. Г. Пуригіна, С. Е. Сардак. – К. : ВЦ «Академія», 2007. – 312 с. (Альма-матер).
112. Geddes A. Immigration and European Integration: Towards Fortress Europe? / A. Geddes. – Manchester : Manchester Univ. Press, 2000. – P. 28.
113. Будкін В. Проблеми і перспективи співробітництва між ЄС та Україною / В. Будкін // Економіка України. – 2000. – № 9. – С. 82–90.
114. Супян В. Б. Иммиграция и экономика / В. Б. Супян // США – экономика, политика, культура. - 2006. - № 5. - С. 10.
115. Ионцев В. А. Международная миграция населения и демографический переход в России : депопуляция в России: причины, тенденции, последствия и пути выхода / Владимир Алексеевич Ионцев ; Ин-т соц.-полит. исслед. РАН. – М., 1996. – 125 с.
116. Колесова Н. С. Права человека и демографические процессы / Наталья Сергеевна Колесова. – М. : Изд-во НОРМА, 2009. – 240 с.
117. Anderson J. Labour migration, capital flows and changing cross-border relations between the European Union and its eastern peripheries / J. Anderson // Second Pan-European Conference Standing Group on EU Politics. – Bologna, 24–26 June 2004.
118. Орешкин В. Россия и международная миграция трудовых ресурсов / В. Орешкин // Центр стратегических разработок. Северо-Запад. Российское экспертное обозрение (Миграционная политика России). – 2004. – № 8. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.rusrev.org].
119. Portes A. Globalization from Below : The Rise of Transnational Communities / A. Portes. – University of Princeton, 1997.
120. Андреев Е. К 2050 году 75% развивающихся стран рождаемость опустится ниже уровня простого воспроизводства / Е. Андреев // «Демоскоп Weekly», 2003. – № 105–106. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.demoscope.ru/weekly/2003/0105/progn01.php].
121. Ионцев В. А. Международная миграция населения : теория и история изучения / Владимир Алексеевич Ионцев. – М.: Диалог–МГУ, 1999. – 367 с.

122. Рыбаковский Л. Л. Миграция населения (вопросы теории): монография / Леонид Леонидович Рыбаковский. – М. : ИСПИ РАН, 2003. – 238 с.
123. Лебедева М. «Переходный возраст» современного мира / М. Лебедева, А. Мельвиль // Международная жизнь. – 1999. – № 10. – С. 76–85.
124. Ионцев В. Международная миграция населения в России : уроки Каира / В. Ионцев, А. Каменский; сб. статей; [глав. ред. Ионцев В.А.] // Международная миграция : Каир + 10. – М., 2004. – С. 10–11.
125. Конвенція про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення від 24.06.1975 р. № 143. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_163].
126. Демин А. А. Правовое регулирование миграционных процессов во Франции / А. А. Демин ; [в кн.: регулирование миграционных процессов за рубежом]. – М. : Изд-во РАГС, 2008. - С. 9-57.
127. Тимашова Т. Н. Конституционно-правовые аспекты канадской иммиграционной политики : монография / Татьяна Николаевна Тимашова ; Мос. гос. ин-т междунар. отношений МИД России. – М. : Анкил, 2007. – 208 с.
128. Конституція України : Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. (із змінами). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>].
129. Про громадянство України : Закон України від 18.01.2001 р. // Офіційний вісник України. – 2001. – № 9. – Ст. 342.
130. Про порядок виїзду з України і в'їзду в Україну громадян України: Закон України від 21.01.1994 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 18. – Ст. 101.
131. Про зайнятість населення: Закон України від 01.03.1991 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 14. – Ст. 170.
132. Про імміграцію : Закон України від 07.06.2001 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 41. – Ст. 197.

133. Про свободу пересування та вільний вибір місця проживання: Закон України від 11.12.2003 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 15. – Ст. 232.
134. Угода між Урядом України та Урядом Республіки Молдова про трудову діяльність і соціальний захист громадян України та Республіки Молдова, які працюють за межами кордонів своїх держав підписана 13.12.1993 р. набула чинності 25.02. 1994 р. [Електронний ресурс]: CD-версія “Інфодиск”, 2008. – № 4. – квіт.
135. Угода між Урядом України та Урядом Російської Федерації про трудову діяльність і соціальний захист громадян Росії та України, які працюють за межами кордонів своїх країн підписана 14.01.1993 р. набула чинності з дня підписання [Електронний ресурс]: CD-версія “Інфодиск”, 2008. – № 4. – квіт.
136. Угода між Урядом України і Урядом Республіки Білорусь про трудову діяльність і соціальний захист громадян України та Республіки Білорусь, які працюють за межами кордонів своїх держав підписана у Мінську 17.07.1995 р. ратифікована 26.04.1996 р., набула чинності 16.07.1996 р. [Електронний ресурс]: CD-версія “Інфодиск”, 2008. – № 4. – квіт.
137. Угода між Урядом України і Урядом Республіки Вірменія про трудову діяльність і соціальний захист громадян України та Республіки Вірменія, які працюють за межами кордонів своїх держав підписана у м. Києві 17.06.1995 р. ратифікована 26.04.1996 р. набула чинності 10.06.1996 р. [Електронний ресурс]: CD-версія “Інфодиск”, 2008. – № 4. – квіт.
138. Угода між Урядом України та Урядом Соціалістичної Республіки В’єтнам про взаємне працевлаштування громадян та їх соціальний захист підписана у м. Ханой 08.04.1996 р., ратифікована 04.02.1998 р., набула чинності 06.03.1998 р. [Електронний ресурс]: CD-версія “Інфодиск”, 2008. – № 4. – квіт.
139. Угода між Урядом України та Урядом Республіки Польща про взаємне працевлаштування працівників підписана у м. Варшаві 16.02.1994 р., набула чинності 19.12.1994 р. [Електронний ресурс]: CD-версія “Інфодиск”, 2008. – № 4. – квіт.

140. Угода між Урядом України і Урядом Латвійської Республіки про трудову діяльність і соціальний захист осіб, які постійно проживають в Україні та Латвії і працюють на територіях обох держав, підписана у м. Києві 21.11.1995 р. набула чинності – з дня підписання. [Електронний ресурс]: CD-версія “Інфодиск”, 2008. – № 4. – квіт.
141. Угода між Урядом України та Урядом Литовської Республіки про взаємне працевлаштування громадян підписана у м. Києві 28.03.1995 р., набула чинності 11.08.1995 р. [Електронний ресурс]: CD-версія “Інфодиск”, 2008. – № 4. – квіт.
142. Угода про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудящих-мігрантів (у рамках СНД). Підписана у м. Москві, 15.04. 1994 р. Підписали усі держави-учасниці СНД. Набула чинності 11.08. 1995 р., набула чинності для України 22.08. 1995 р. Не ратифікували: Грузія та Туркменистан. [Електронний ресурс]: CD-версія “Інфодиск”, 2008. – № 4. – квіт.
143. Угода про взаємне визнання прав на відшкодування шкоди, заподіяної працівникам каліцтвом, професійним захворюванням або іншим ушкодженням здоров’я, пов’язаними з виконанням ними трудових обов’язків (у рамках СНД). Підписана у м. Москві, 09.09. 1994 р. Підписали усі держави-учасниці СНД. Набула чинності 06.10. 1995 р., набула чинності для України 06.10. 1995 р. Не ратифікували: Грузія та Туркменистан [Електронний ресурс]: CD-версія “Інфодиск”, 2008. – № 4. – квіт.
144. Угода про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудівників-мігрантів від 15 квітня 1994 року [ратифікована Законом України від 11.07.1995 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 29. – Ст. 221].
145. Про зовнішню трудову міграцію : Закон України від 05.11.2015 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 49–50. – Ст. 463.
146. Про соціальні послуги : Закон України від 19.06.2003 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 45. – Ст. 358.
147. Мороз О. Українське селянство першої половини ХХ століття. Трагедія і

- героїзм / Мороз Осип, Злупко Степан. – Львів, 1997. – С. 25.
148. Воблий К. Г. Економічна географія України / К. Г. Воблий. – Київ, 1923. – С. 73.
149. Зарубіжні українці / С. Ю. Лазебник (кер. авт. кол.), Л. О. Лещенко, Ю. І. Макар [та ін.]. – К. : Україна, 1991. – 252 с.
150. Залізняка Л. Міграції в давній історії України / Л. Залізняка // Проблеми міграції. – 1999. – № 3. – С. 51–57.
151. Стрелко А.А. Славянское население в странах Латинской Америки: ист. очерк / А.А. Стрелко. – К., 1980. – С. 33.
152. Руденко Н. Перспективи зайнятості у різних формах підприємництва України / Н. Руденко // Персонал. – 2003. – №12. – С. 63–64.
153. Лук'яненко Д.Г. Міжнародна міграція робочої сили: український контекст / Д.Г. Лук'яненко, А.М. Поручник [в кн.: Україна і світове господарство: взаємодія на межі тисячоліть: навч. посібник / Філіпченко А.С., Будкін В.С., Гальчинський А.С. [та ін.]. – К.: Либідь, 2002. – С. 163.
154. Stalker P. Workers Without Frontiers. The Impact of Globalization on International Migration / Peter Stalker. – JLO, Lynne Reiner Publishers, USA, 2000.
155. Прибиткова І. Трудові мігранти в соціальній ієрархії українського суспільства: статусні позиції, цінності, життєві стратегії, стиль та спосіб життя / Ірина Прибиткова // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2002. – № 4. – С. 73–98.
156. Малиновська О. А. Україна, Європа, міграція: міграція населення України в умовах розширення ЄС / Олена Анатоліївна Малиновська. – К. : Бланк-Прес, 2004. – 171 с.
157. К 2015 году трудовые ресурсы Украины могут существенно сократиться. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [<http://demoscope.ru/weekly/2007/0291/panorm01.php>].
158. Про режим іноземного інвестування : Закон України від 19.03.1996 р. // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1996. – № 19. – Ст. 80.
159. Митний кодекс України від 13.03.2012 р. // Відомості Верховної Ради

- України. – 2012. – № 44–45, № 46–47, № 48. – Ст. 552.
160. Котляр А. Міграція – не проблема, а факт / А. Котляр // Дзеркало тижня. – 2007. – 28 квіт. – С. 26.
161. Faini R. European Migration Policies in American Perspective/ R. Faini // Transatlantic Economic Relations in the Post-ColdWar Era / ed. by Eichengreen B. – New York : Council on Foreign Relations Press, 1998. – P. 130.
162. Довгерт А. С. Правове регулювання міжнародних трудових відносин : навч. посібник / А. С. Довгерт. – К. : НМК ВО, 1992. – С. 54–74.
163. Международное частное право. Современные проблемы. – М. : Наука, 1988. – Кн. 1. – С. 127–128.
164. Кох Х. Международное частное право и сравнительное правоведение / Х. Кох, У. Магнус, П. Винклер фон Маренфельдс; [пер. с нем.]. – М. : Междунар. отношения, 2001. – С. 237.
165. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : [учебник для вузов] / И. Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – С. 75–76.
166. Scaszy I. International Labour Law / I. Scaszy. – 1999. – P. 113–115.
167. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 року [Електронний ресурс]: CD-версія “Инфодиск”, 2008. – № 12. – декаб.
168. Аметистов Э.М. Международное право и труд: факторы имплементации международных норм о труде / Э.М. Аметистов. – М.: Междунар. отношения, 1982. – С. 64-65.
169. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 р. – К.: Вид-во УПФ, 1995. – 42 с.
170. Конвенція Організації Об’єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 18.12.1979 р. [Електронний ресурс]: CD-версія “Инфодиск”, 2008. – № 12. – декаб.
171. Конвенция о международном статусе беженцев от 28.07.1951 р. // Сборник международно-правовых документов и национальных законодательных актов по вопросам беженцев. – Минск: Тесей, 2000. – С.14.

172. Конвенція про рівноправність громадян країни та іноземців і осіб без громадянства у галузі соціального забезпечення від 28.06.1962 р. № 118 [Електронний ресурс]: CD-версія “Инфодиск”, 2008. – № 12. – декаб.
173. Конвенція про захист заробітної плати від 01.07.1949 р. № 95 [Електронний ресурс]: CD-версія “Инфодиск”, 2008. – № 12. – декаб.
174. Конвенція про щорічні оплачувані відпустки від 24.06.1936 р. № 52 [Електронний ресурс]: CD-версія “Инфодиск”, 2008. – № 12. – декаб.
175. Конвенція про політику в галузі зайнятості 09.07.1964 р. № 122 [Електронний ресурс]: CD-версія “Инфодиск”, 2008. – № 12. – декаб.
176. Договор учреждающий Европейское сообщество // Европейское право: учебник / отв. ред. Л. М. Энтин. – М, 2000. – С. 553–699.
177. European employment and social policy: a policy for people. European Communities. – 2000. – P. 3–4.
178. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 р. [Електронний ресурс]: CD-версія “Инфодиск”, 2008. – № 12. – декаб.
179. Семюел Л. Основні соціальні права. Практика застосування Європейської соціальної хартії / Л. Семюел – К. : Фенікс, 2003. – С. 249.
180. Castles St. Globalisation and migration: some pressing contradictions / St. Castles // Social Transformations: Multicultural and Multiethnic societies. – 1998. – № 156. – P. 118–121.
181. Communication from the Commission to the Council and the European Parliament. Wider Europe – Neighbourhood: A New Framework for Relations with our Eastern and Southern Neighbours. – Brussels. – 11.3.2003. – COM (2003) 104 final. – 28 p.
182. Герасимов С. А. Правовые основы реадмиссии : [учебное пособие для студентов, обучающихся по специальности «Юриспруденция»] / С. А. Герасимов, Л. И. Белявская, С. А. Акимова ; под ред. И. Н. Глебова, А. С. Прудникова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА : Закон и право, 2010. – 159 с. – (Учебный курс «Деятельность Федеральной миграционной службы»).
183. Правонарушения в сфере миграции : классификация, доказательства,

- производство : учеб. пособие для студентов, обучающихся по специальности «Юриспруденция» / [Т. А. Прудникова и др.] ; под ред. А. С. Прудникова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА : Закон и право, 2010. – 135 с. – (Учебный курс «Деятельность Федеральной миграционной службы»).
184. Шишова Ж. А. Борьба с правонарушениями в области миграции / Ж. А. Шишова. - [в кн.: регулирование миграционных процессов за рубежом]. – М. : Изд-во РАГС, 2008. - С. 213.
185. Угода про співпрацю держав-учасниць Співдружності Незалежних Держав в боротьбі з незаконною міграцією від 06.03.1998 року. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/997_078].
186. Сегал У. Иммиграция в США : доклады и статьи ведущих секций и докладчиков международной конференции [«Миграция и развитие»], (г. Москва, 13-15 сентября 2007 г.) // Миграция и развитие. – М. : МГУ, 2007. – Вып. 20. – С. 212-231.
187. Лэндснесс К. Цели и методы иммиграционной политики США / К. Лэндснесс, К. Ньюланд // Миграционная политика западных стран : альтернативы для России / под ред. Г. Витковской. – М. : Гендальф, 2002. – С. 54-57.
188. Replacement Migration: Is a solution to declining and ageing populations? – N.Y. : UN, 2000 (ESA/P/WR.160).
189. Полян П. Опыт иммиграционной политики государства и положение иностранцев в Германии / П. Полян // Иммиграционная политика западных стран : альтернативы для России / под ред. Г. Витковской. – М. : Гендальф, 2002. – 264 с.
190. Global Appeal 2001 / UNHCR. – Geneva, 2000. – P. 13.
191. Актуальные проблемы Европы. Иммигранты в Европе : Проблемы социальной и культурной адаптации. – М., 2006. – С. 152–153, 167–172.
192. Кузенко В.М. Європейський досвід регулювання імміграційним процесом // Взаємодія громадян та правоохоронних органів в контексті формування правової держави: правові, історичні, філософські та психологічні аспекти :

- тези Всеукраїнської науково-практичної конференції (15 травня 2008 р.). – Львів : ЛьвДУВС, 2008. – С. 174–177.
193. Лебедева М. М. «Переходный возраст» современного мира / М. М. Лебедева, А. Ю. Мельвиль. – М., 2000. – 567 с.
194. Режим доступу : [<http://soskin.info>]. – Інститут Трансформації Суспільства.
195. Режим доступу : [<http://www2.dw-world.de>]. – Німецька Хвиля.
196. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16 грудня 1966 року [Електронний ресурс]: CD-версія “Инфодиск”, 2008. – № 12. – декаб.
197. Права человека : [учебник для вузов] / ответ. ред. – член-корр. РАН, докт. юрид. наук Елена Андреевна Лукашева. – М., 2000. – С. 95.
198. Гнибіденко І. Проблеми трудової міграції в Україні та їх вирішення / І. Гнибіденко // Економіка України. – 2001. – № 4. – С. 62.
199. Стан дотримання та захисту прав громадян України за кордоном : Виступ Уповноваженого з прав людини у Верховній Раді України під час представлення Спеціальної доповіді Уповноваженого // Голос України. – 2003. – 15 квіт. – С.15.
200. Конвенція МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці і зайнятості» // Законодавство України про працю: Зб. нормат. актів; [У 3 кн.] / упоряд. і наук. ред. В. Вакуленко. – К.: Істина, 1999. – Кн. 1.
201. Дмитриев А. В. Миграция : конфликт, безопасность, сотрудничество : монография / А. В. Дмитриев, В. И. Жуков, Г. А. Пядухов. – М. : Издательство РГСУ, 2009. – 354 с.
202. Про затвердження Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні за кордоном : Постанова Кабінету Міністрів України від 16.12.2015 р. № 1060. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1060-2015-%D0%BF>].