

Валентина Слома,

доктор юридичних наук, професор, професор
кафедри цивільного права і процесу
Західноукраїнського національного
університету
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9582-1236>

ПРАЦЯ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ: ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Стаття присвячена проблемам правового регулювання трудової міграції. При написанні автором проаналізовано положення міжнародно-правових актів, національного законодавства, наукової літератури щодо тлумачення поняття «працівник-мігрант», визначення його правового статусу. Запропоновано розглядати працівника-мігранта як особу, яка прибула у державу перебування з метою працевлаштування та здійснює трудову діяльність у порядку, визначеному законодавством цієї держави. Акцентовано увагу на проблемних аспектах трудової міграції.

Ключові слова: трудова міграція, працівник-мігрант, працевлаштування, трудові відносини.

Sloma V.

Labor migration: features of legal regulation

The article is dedicated to the issues of legal regulation of labor migration. In writing the article, the author analyzed the provisions of international legal acts, national legislation, and scientific literature concerning the interpretation of the concept of «migrant worker» and the definition of their legal status. It is proposed to consider a migrant worker as an individual who has arrived in the host country for the purpose of employment and is engaged in labor activities in accordance with the laws of that country. Depending on the duration of the migrant worker's stay outside their home country, labor migration is divided into long-term, temporary, and seasonal migration.

It is determined that intergovernmental agreements play an important role in regulating labor relations for migrant workers, as they establish the conditions for employment and guarantees of workers' rights.

The article highlights problematic aspects of labor migration. It concludes that the increasing number of migrants presents new challenges for states, arising from the need to guarantee rights and provide protection for migrant workers, as well as to create conditions that would facilitate the return of migrant workers to their countries of citizenship. To avoid negative consequences of migration processes, it is necessary to improve the legal regulation of labor relations, taking into account modern realities and needs.

Keywords: labor migration, migrant worker, employment, labor relations.

Постановка проблеми. В сучасних умовах, зумовлених економічними, соціальними, політичними, безпековими факторами, у світі зростає кількість мігрантів. Варто зазначити, що міграція має як позитивні, так і негативні риси. В одних випадках вона призводить до відтоку працівників з країни, що може негативно вплинути на економічну ситуацію, в інших навпаки – до збільшення кількості працівників, зростання конкуренції на ринку праці та розвиток економіки.

Відповідно до Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року трудова міграція, яка є найбільш масовим міграційним потоком, має різнобічний вплив на українське суспільство. З одного боку, вона зменшує напругу на ринку праці, сприяє підвищенню добробуту багатьох сімей, є джерелом валютних надходжень та нематеріальних трансферів нових знань та досвіду, які можуть сприяти розвитку держави, проте, з іншого, – спричиняє дефіцит працівників у деяких галузях та регіонах, негативно позначається на сімейних стосунках, вихованні дітей, рівні народжуваності; заробітки мігрантів, спрямовані на споживання, провокують підвищення цін, інфляцію, зростання імпорту [1].

Досить часто мігранти стають незахищеною категорією через недосконалість визначення їх статусу, наявність спірних нормативних положень, а також через необізнаність зі своїми правами та обов'язками. Відповідно існує потреба у правовій регламентації прав мігрантів у всіх сферах суспільного життя, вагому частку серед яких становлять трудові відносини та відносини соціального захисту.

Метою статті є з'ясування особливостей правового регулювання прав трудових мігрантів.

Виклад основного матеріалу дослідження. У науковій літературі трудова міграція населення розглядається як: «особливий, економічного характеру, вид міграції, який обумовлений пошуком роботи, як правило, за межами країни постійного місця проживання» [2, с. 375]; «переміщення особи з метою тимчасового працевлаштування, що супроводжується перетинанням державного кордону (зовнішня трудова міграція) або меж адміністративно-територіальних одиниць України – держави, області, міста, району (внутрішня трудова міграція)» [3, с. 474–475]; «переміщення працездатних осіб між країнами (зовнішня) або між адміністративно-територіальними утвореннями (внутрішня) з метою працевлаштування і для задоволення власних потреб» [4, с. 6]. До її основних особливостей віднесено: добровільність та тимчасовість; економічну мотивацію; мету – працевлаштування; перетин державних кордонів [2, с. 377].

За ступенем легальності у структурі трудової міграції громадян України виділяють чотири рівні: 1) офіційна трудова міграція – переміщення українських громадян, які виїжджаючи за кордон, декларують участь у трудовій діяльності як мету виїзду і є легальними трудовими мігрантами в приймаючих країнах; 2) неофіційна легальна міграція – поїздки за кордон з декларованою метою туризму, відвідування родичів тощо, з подальшим працевлаштуванням та реєстрацією в країні-реципієнті; 3) успішна нелегальна міграція – поїздки за кордон, пов'язані з незареєстрованою зайнятістю видами діяльності, дозволеними законодавством відповідних країн; 4) міграція жертв злочинних угруповань – торгівля людьми та інші випадки перебування громадян України в нелюдських умовах або зайнятість протиправною діяльністю за кордоном не з власної волі [3, с. 475–476].

При розгляді питання трудової міграції виникає потреба у визначенні поняття працівника-мігранта. Варто зазначити, що в науковій літературі та нормативних актах немає єдиного тлумачення даної категорії. На думку О. А. Трюхан «трудова міграція – це така категорія громадян і осіб без громадянства, що тимчасово мігрує в країну не свого громадянства чи постійного місця проживання з наміром одержати оплачувану роботу, за умови, що вони допускаються відповідно до нормативних актів приймаючої держави як такі» [5, с. 180].

У міжнародно-правових актах розкривається поняття працівника-мігранта, закріплюються основні гарантії його прав. Зокрема, відповідно до ст. 2 Міжнародної конвенції про захист прав усіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей трудящий-мігрант – це особа, яка буде займатися, займається чи займалася оплачуваною діяльністю в державі, громадянином якої вона не є. Також у Конвенції трудящі-мігранти та члени їх сімей поділяються на дві категорії: а) ті, які мають документи чи постійний статус, якщо вони отримали дозвіл на в'їзд, перебування та оплачувану діяльність в державі роботи за наймом у відповідності із законодавством цієї держави і міжнародними угодами, учасником яких ця держава є; б) ті, які не мають документів або постійного статусу [6].

Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів у ст. 1 визначає трудящого-мігранта як громадянина Договірної Сторони, якому інша Договірна Сторона дозволила перебувати на її території для здійснення оплачуваної роботи. Також Конвенція містить перелік осіб, на яких не поширюються її положення [7].

Згідно Конвенції МОП № 97 про працівників-мігрантів працівник-мігрант характеризується як особа, яка мігрує з однієї країни в іншу з наміром отримати роботу інакше, ніж за власний рахунок, і охоплює будь-яку особу, яка визнається згідно з законом як працівник-мігрант. Також Конвенція визначає категорію осіб, які не належать до працівників-мігрантів, а саме: прикордонні працівники; особи вільних професій та артисти, що в'їжджають на короткий строк; моряки (ст. 11) [8]. Конвенція МОП дає більш розширене визначення працівника-мігранта, обумовлюючи неможливість виконувати роботу за власний рахунок.

Подібне визначення працівника-мігранта міститься у Конвенції МОП № 143 про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення, у ст. 11 якої визначено термін «працівник-мігрант» як особу, яка мігрує або мігрувала з однієї країни до іншої з метою одержання будь-якої роботи, крім як за власний рахунок, і включає в себе будь-яку особу, яка законно в'їхала в країну як працівник-мігрант. Дія Конвенції не поширюється на: трудящих прикордонних районів; артистів та представників вільних професій, які в'їхали в країну на короткі строки; моряків; осіб, які приїзять спеціально з метою одержання підготовки чи освіти; службовців установ чи підприємств, які здійснюють свою діяльність на території країни і які були тимчасово допущені в цю країну на прохання наймача для виконання спеціальних функцій та завдань на обмежений і встановлений період часу і зобов'язані виїхати з країни після виконання своїх функцій чи завдань [9]. Порівняно з Конвенцією МОП № 97 Конвенція МОП № 143 містить ширший перелік осіб, які не вважаються працівниками-мігрантами.

Праця трудових мігрантів регулюється також національним законодавством. Зокрема, Закон України «Про зовнішню трудову міграцію» визначає трудового мігранта як громадянина України, який здійснював, здійснює або здійснюватиме оплачувану діяльність у державі перебування, не заборонену законодавством цієї держави (ст. 1) [10].

Отже, працівник-мігрант – це особа, яка прибула у державу перебування з метою працевлаштування та здійснює трудову діяльність у порядку, визначеному законодавством цієї держави. Залежно від тривалості перебування працівника-мігранта за межами своєї країни трудова міграція поділяється на: довготривалу, тимчасову, сезонну.

Ч. 1 ст. 8 Закону України «Про зовнішню трудову міграцію» закріплено, 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 [10].

Відтак, важливу роль у регулюванні трудових відносин працівників-мігрантів відіграють міжурядові угоди, які визначають умови працевлаштування, гарантії прав працівників. Зокрема, Угодою між Урядом України та Урядом Латвійської Республіки про трудову діяльність та соціальний захист осіб, які постійно проживають в Україні та Латвії і працюють на територіях обох держав визначено, що «сторони можуть здійснювати трудову діяльність на території іншої Сторони на підставі: 1) трудового договору (контракту), укладеного між роботодавцем та працівником на визначений термін; 2) договору, укладеного між юридичними особами обох Сторін, метою якого є виконання визначеного обсягу робіт (послуг) на території Сторони працевлаштування». Також Угодою визначено вік, з якого працівник може здійснювати трудову діяльність – 18 років [11].

За загальним правилом праця іноземних громадян може здійснюватись на підставі дозволу, виноми до якого визначаються як міжурядовими угодами, так і внутрішнім законодавством країни, в якій буде виконуватись робота. Угодою між Урядом України та Урядом Республіки Польща про взаємне працевлаштування працівників визначено, що для отримання роботи працівникам необхідний дозвіл на працевлаштування відповідного органу по праці країни працевлаштування, виданий в порядку та на умовах, визначених законодавством країни працевлаштування. Дозвіл на працевлаштування видається на термін виконання роботи у певного роботодавця (ст. 3) [12]. Відповідно до ст. 5 Угоди між Кабінетом Міністрів України та Урядом Литовської Республіки про працевлаштування та співробітництво у сфері трудової міграції умови, порядок та строки оформлення дозволів на роботу, віз або дозволів на тимчасове проживання для працівника держави однієї Сторони, який має намір працювати на території держави іншої Сторони, а також в'їзд та перебування на території держави працевлаштування регулюються законодавством держави Сторони роботодавця. Працівник не може виконувати іншу роботу, крім тієї, яка дозволена відповідно до законодавства держави Сторони роботодавця [13].

Ч. 2 ст. 42 Закону України «Про зайнятість населення» встановлює, що праця іноземців та осіб без громадянства може застосовуватися на різних посадах в одного або декількох (двох і більше) роботодавців за умови отримання дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні кожним роботодавцем. Праця іноземців та осіб без громадянства може застосовуватися без дозволу на посадах за сумісництвом в одного роботодавця, якщо строк дії трудового договору на посаді за сумісництвом не перевищує строку дії дозволу за основним місцем роботи [14]. Також законодавець визначає категорії осіб, які можуть працювати без дозволу (ч. 6. ст. 42 Закону України «Про зайнятість населення»).

Використання праці іноземців і осіб без громадянства без дозволу, за винятком визначених нормативними актами випадків, має наслідком застосування заходів юридичної відповідальності, що є негативним фактором як для роботодавця, так і для найманого працівника.

Важливим для працівників-мігрантів є гарантування їм рівних можливостей у сфері трудових відносин і соціального захисту. Міжнародні норми передбачають однакові права у сфері праці як для громадян, так для іноземців, які перебувають на законних підставах в державі. Відповідно до ст. 10 Конвенції МОП № 143 кожний член Організації, для якого ця Конвенція набула чинності, зобов'язується розробити і здійснювати національну політику, спрямовану на сприяння і гарантії, застосовуючи методи, які відповідають національним умовам і практиці рівних можливостей і ставлення щодо праці й занять, соціального забезпечення і культурних прав, індивідуальних і колективних свобод для осіб, що на законних підставах перебувають на його території як працівники-мігранти або члени їх сімей [9].

Рекомендація МОП № 151 щодо працівників-мігрантів встановлює, що працівники-мігранти повинні користуватися рівними можливостями із громадянами країни-перебування щодо: доступу до служб

професійної орієнтації і працевлаштування; доступу до професійної підготовки і роботи за їхнім особистим вибором на підставі їхньої особистої відповідності такій підготовці чи роботі з урахуванням кваліфікації, набутої за межами і в країні, яка надає роботу; службового просування на роботі відповідно до їхніх особистих якостей, досвіду, здібностей і старань; гарантії та надання іншої роботи, надання тимчасової роботи у випадку безробіття й перепідготовки; винагороди за працю рівної цінності; умов праці, включаючи тривалість робочого часу, періоди відпочинку, щорічні оплачувані відпустки, заходи з техніки безпеки та гігієни праці, а також заходи в галузі соціального забезпечення і можливостей соціально-побутового обслуговування і виплат, передбачених у зв'язку з роботою; членства в профспілках, здійснення профспілкових прав і прав займати виборні посади в профспілках і органах, які займаються питаннями взаємовідносин між працівниками і адміністрацією, включаючи представницькі органи працівників на підприємствах; прав на повне членство в будь-якій формі кооперативу; умов життя, включаючи житлові умови, і доступу до соціального обслуговування і до можливостей освіти та охорони здоров'я [15].

Отже, як зазначає О.А. Малиновська «країни призначення мають вирішувати три основні завдання: 1) забезпечити необхідну ринку праці кількість іноземних працівників належної кваліфікації; 2) запобігати надексплуатації та порушенню прав мігрантів; 3) запобігати нелегальному працевлаштуванню іноземців» [16, с. 172].

Досліджуючи питання правового статусу працівників-мігрантів варто зосередити увагу на Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року. Безпосередньо питанням трудової міграції присвячено такі цілі: Ціль 2. Зменшити негативні наслідки еміграції з України та збільшити її позитивний вплив на розвиток держави. Ціль 3. Створити необхідні умови для повернення та реінтеграції в українське суспільство громадян України, які є трудовими мігрантами та/або яким надано за кордоном тимчасовий захист. Ціль 4. Сприяти легальній міграції в Україну, узгодженій із соціальною політикою та економічним розвитком держави [1]. Проаналізувавши зміст вказаних цілей, можна зробити висновок, що всі вони спрямовані на забезпечення трудових прав громадян України, які працюють за кордоном; на створення сприятливих соціально-економічних умов, які б заохочували повернення громадян України додому; на розробку державних і регіональних програм залучення іноземних працівників. Водночас, з об'єктивних причин, не всі цілі в повній мірі можуть бути реалізованими на даний час. Проте, в перспективі необхідно зосередити увагу на забезпеченні можливостей працездатного населення реалізувати свої здібності до праці шляхом укладення трудового договору чи відкриття власної справи; зростання конкурентоспроможності українського ринку праці; реформуванні системи оплати праці.

Висновки. Трудова міграція є об'єктивною реальністю сьогодення, яка формується переважно економічними потребами людини. Водночас, зростання кількості мігрантів ставить перед державами нові виклики, зумовлені як необхідністю гарантування прав і забезпечення захисту працівників-мігрантів, так і створення умов, які б сприяли поверненню працівників-мігрантів у держави свого громадянства. Уникнення негативних наслідків міграційних процесів зумовлює також необхідність удосконалення правового регулювання трудових відносин з врахуванням сучасних реалій та потреб.

Список використаних джерел

1. Стратегія державної міграційної політики України на період до 2025 року, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12.07.2017 р. № 482-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/482-2017-%D1%80#Text> (дата звернення: 05.11.2024).
2. Кравченко В. Г. Визначення поняття трудової міграції. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/63919/80-Kravchenko.pdf?sequence=1> (дата звернення: 05.11.2024).
3. Капітан В. Трудова міграція як аспект проблеми зайнятості в Україні. *Ефективність державного управління*. 2012. Вип. 32. С. 474–481.
4. Романенко І. О. Статистичний аналіз трудової міграції: автореф. ... канд. економ. наук: 08.00.10. Київ, 2015. 20 с.
5. Трюхан О. А. Право працівників-мігрантів на зайнятість: міжнародні стандарти і законодавство України. *Часопис цивілістики*. 2015. Вип. 19. С. 178-183.
6. Міжнародна конвенція про захист прав усіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей від 18.12.1990 р. URL: https://zakononline.com.ua/documents/show/156096___156096 (дата звернення: 05.11.2024).
7. Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів від 24.11.1977 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_307#Text (дата звернення: 06.11.2024).

8. Конвенція МОП № 97 про працівників-мігрантів від 01.07.1949 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_159#Text (дата звернення: 05.01.2025).
9. Конвенція МОП № 143 про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення від 24.06.1975 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_163#Text (дата звернення: 07.11.2024).
10. Про зовнішню трудову міграцію: Закон України від 05.11.2015 р. № 761-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/761-19#Text> (дата звернення: 07.11.2024).
11. Угода між Урядом України та Урядом Латвійської Республіки про трудову діяльність та соціальний захист осіб, які постійно проживають в Україні та Латвії і працюють на територіях обох держав від 21.11.1995 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/428_016#Text (дата звернення: 06.11.2024).
12. Угода між Урядом України та Урядом Республіки Польща про взаємне працевлаштування працівників від 16.02.1994 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/616_026#Text (дата звернення: 07.01.2025).
13. Угода між Кабінетом Міністрів України та Урядом Литовської Республіки про працевлаштування та співробітництво у сфері трудової міграції від 07.12.2018 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/440_006-18#Text (дата звернення: 05.11.2024).
14. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#n385> (дата звернення: 08.11.2024).
15. Рекомендація МОП № 151 щодо працівників-мігрантів від 24.06.1975 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_264#Text (дата звернення: 07.11.2024).
16. Малиновська О.А. Міграційна політика: глобальний контекст та українські реалії: монографія. Київ: НІСД, 2018. 472 с.

References

1. *Stratehiya derzhavnoyi mihratsiynoyi polityky Ukrayiny na period do 2025 roku, skhvalena rozporядzhennyam Kabinetu Ministriv Ukrayiny vid 12.07.2017 r. № 482-p.* [Strategy of the State Migration Policy of Ukraine for the period until 2025, approved by the order of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated July 12, 2017]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/482-2017-%D1%80#Text> [in Ukrainian].
2. Kravchenko, V. *Vyznachennya ponyattya trudovoyi mihratsiyi* [Definition of Labour Migration]. Retrieved from <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/63919/80-Kravchenko.pdf?sequence=1> [in Ukrainian].
3. Kapitan, V. O. (2012). Trudova mihratsiya yak aspekt problemy zaynyatosti v Ukrayini [Labour migration as an aspect of employment problems in Ukraine]. *Efektivnist derzhavnoho upravlinnya – Efficacy public administration*, 32, 474-481 [in Ukrainian].
4. Romanenko, I. O. (2015). *Statystychnyy analiz trudovoyi mihratsiyi* [Statistical analysis of labor migration]. Extended abstract of candidate's thesis. Kyiv [in Ukrainian].
5. Tryukhan, O. A. (2015). Pravo pratsivnykiv-mihrantiv na zaynyatist': mizhnarodni standarty i zakonodavstvo Ukrayiny [The right of migrant workers on employment: international standards and legislation of Ukraine]. *Chasopys tsyvilistyky – Journal of Civil Studies*, 19, 178-183 [in Ukrainian].
6. *Mizhnarodna konventsija pro zakhyst prav usikh trudyashchykh-mihrantiv i chleniv yikh simey vid 18.12.1990 r.* [International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, December, 18, 1990]. Retrieved from https://zakononline.com.ua/documents/show/156096___156096 [in Ukrainian].
7. *Yevropeyska konventsija pro pravovyy status trudyashchykh-mihrantiv vid 24.11.1977 r.* [European Convention on the Legal Status of Migrant Workers, November, 24, 1977]. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_307#Text [in Ukrainian].
8. *Konventsija MOP № 97 pro pratsivnykiv-mihrantiv vid 01.07.1949 r.* [Migration for Employment Convention, July, 01, 1949]. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_159#Text [in Ukrainian].
9. *Konventsija MOP № 143 pro zlovzhyvannya v haluzi mihratsiyi i pro zabezpechennya pratsivnykam-mihrantam rivnykh mozhlyvostey i rivnoho stavlennya vid 24.06.1975* [Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, June, 24, 1975]. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_163#Text [in Ukrainian].
10. *Pro zovnishnyu trudovu mihratsiyu: Zakon Ukrayiny vid 05.11.2015 r. № 761-VIII.* [On external labor migration: Law of Ukraine, November, 05, 2015, № 761-VIII]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/761-19#Text> [in Ukrainian].

11. *Uhoda mizh Uryadom Ukrayiny ta Uryadom Latvyskoyi Respubliki pro trudovu diyalnist ta sotsialnyy zakhyst osib, yaki postiyno prozhyvayut v Ukrayini ta Latviyi i pratsyuyut' na terytoriyakh obokh derzhav vid 21.11.1995 r.* [Agreement between the Government of Ukraine and the Government of the Republic of Latvia on labor activity and social protection of persons permanently residing in Ukraine and Latvia and working in the territories of both states, November, 21, 1995]. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/428_016#Text [in Ukrainian].
12. *Uhoda mizh Uryadom Ukrayiny ta Uryadom Respubliki Pol'shcha pro vzayemne pratsevlashtuvannya pratsivnykiv vid 16.02.1994 r.* [Agreement between the Government of Ukraine and the Government of the Republic of Poland on mutual employment of workers, February 16, 1994]. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/616_026#Text [in Ukrainian].
13. *Uhoda mizh Kabinetom Ministriv Ukrayiny ta Uryadom Lytovs'koyi Respubliki pro pratsevlashtuvannya ta spivrobitnytstvo u sferi trudovoyi mihratsiyi vid 07.12.2018 r.* [Agreement between the Cabinet of Ministers of Ukraine and the Government of the Republic of Lithuania on employment and cooperation in the field of labor migration, December, 07, 2018]. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/440_006-18#Text [in Ukrainian].
14. *Pro zaynyatist naseleennya: Zakon Ukrayiny vid 05.07.2012 r. № 5067-VI* [On Employment of the Population: Law of Ukraine, July, 05, 2012 №. 5067-VI]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#n385> [in Ukrainian].
15. *Rekomendatsiya MOP № 151 shchodo pratsivnykiv-mihrantiv vid 24.06.1975 r.* [Migrant Workers Recommendation, June, 24, 1975]. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_264#Text [in Ukrainian].
16. Malynovska, O. A. (2018). *Mihratsiyina polityka: hlobalnyy kontekst ta ukrayinski realiyi: monohrafiya* [Migration Policy: Global Context and Ukrainian Realities]. Kyiv: NISD [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 02.12.2024