
РОЗДІЛ 5. ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2021.04.16>

МЕДІАЦІЯ: ВІД ТЕОРЕТИЧНИХ АСПЕКТІВ ДО ПРАКТИЧНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ МІГРАНТІВ

Венедіктов В.С.,

доктор юридичних наук,
професор кафедри приватного та соціального права
Сумського національного аграрного університету
<https://orcid.org/0000-0003-0481-0724>

Кравченко І.О.,

доктор юридичних наук,
професор кафедри адміністративного та інформаційного права
Сумського національного аграрного університету
<https://orcid.org/0000-0001-8347-1390>

Венедіктов В.С, Кравченко І.О. Медіація: від теоретичних аспектів до практичної реалізації трудових прав мігрантів.

В статті автори досліджують поняття медіації в якості способу вирішення трудових спорів під час практичної реалізації трудових прав мігрантів. Актуальність досліджуваної автором теми обумовлено збільшенням кількості трудових мігрантів з боку українських громадян за кордон, а також поступове збільшення в якості трудової сили в Україні з-за кордону. Міграційні процеси пов'язані із реалізацією громадянами не тільки права на працю, а й права на соціальних захист, життєвий рівень та інші невід'ємні права. Автори наголошують на тому, що проблеми трудових мігрантів досліджуються тільки в кількісних показниках, а практичне їх вирішення через вдосконалення механізму медіативної підтримки під час розв'язання трудових спорів залишається без уваги науковців і потребує особливої уваги.

Під поняттям медіації автори розуміють досудовий спосіб вирішення спорів, але зосереджує увагу на тому, що Закон України «Про медіацію» не містить механізму захисту трудових мігрантів і потребує доопрацювання в цій частині. Процес міграції охоплює переміщення людських трудових ресурсів не тільки з України, а й в Україні з числа іноземних громадян. Кількість трудових мігрантів щороку зростає і автоматично зростає кількість випадків порушення трудових прав мігрантів, за яких необхідно залучення медіатора і проведення процедури медіації. В індивідуальних трудових спорах мають місце дві сторони: працівник і роботодавець. Спир у судовому порядку може бути розв'язано у порядку адміністративного або цивільного судочинства. Суть спор, на думку авторів, може полягати у поновленні на роботі, оформлення трудових відносин, відшкодування матеріальної шкоди, звільнення, формулювання причин звільнення, застосування дисциплінарних стягнень, оплату за час простою, вимушеного прогулу тощо. Для захисту прав працівника необхідно створити систему інформування та підготовки, за якою він був би обізнаним щодо своїх прав.

Ключові слова: право на працю, міграція, трудова міграція, трудовий спір, медіація трудових спорів, медіатор.

Venediktov V.S., Kravchenko I.O. Mediation: from theoretical aspects to the practical implementation of migrants labor rights.

In the article, the authors explores the concept of mediation as a way to resolve labor disputes during the practical implementation of labor rights of migrants. The urgency of the research topic is due to the increase in the number of labor migrants from Ukrainian citizens abroad, as well as the gradual increase in the quality of labor in Ukraine from abroad. Migration processes are related to the realization by citizens not only of the right to work, but also of the right to social protection, living standards, and other inalienable rights. The authors emphasize that the problems of migrant workers are studied only in quantitative terms,

and their practical solution through the improvement of the mechanism of mediation support in resolving labor disputes remains unnoticed by scholars and requires special attention. Under the concept of mediation, the authors understand the pre-trial method of resolving disputes, but focuses on the fact that the Law of Ukraine "On Mediation" does not contain a mechanism for protecting migrant workers and needs to be finalized in this area. The migration process involves the transfer of human labor not only from Ukraine but also in Ukraine (from among foreign nationals). The number of migrant workers is growing every year, and the number of cases of violation of migrants' labor rights, which require a mediator and mediation procedures involvement, is automatically increasing. There are two parties to individual labor disputes: the worker and the employer. Disputes in court can be resolved through administrative or civil proceedings. According to the authors, the essence of the dispute may be resumption of work, registration of employment, compensation for material damage, dismissal, formulation of reasons for dismissal, disciplinary action, payment for downtime, forced absences, and more. The appeal to the court to resolve the dispute on the part of the employee is associated either with awareness of legal norms that directly indicate a violation of labor rights, or with the acquisition of legal assistance (information from counsel, lawyer), or illustrative examples of such disputes. The employer's appeal to the court is motivated by awareness of the law, which he is directly guided by in its activities, as well as the presence of the legal service. The authors also give examples of the impossibility of resolving a labor dispute through the mediation procedure, to the special nature of the labor dispute. Signs of unmediability are the lack of a direct ban on mediation; the nature of the dispute or a direct indication of its resolution through mediation; the possibility of procedural registration of the mediation procedure; the subject and content of the dispute do not contradict morality and public order. The authors cite an accident at work and negligent attitude to work as an example of such a sign. In other cases, mediation is permissible. Specific issues of prohibition of mediation in labor law should be reflected in current legislation.

Key words: right to work, migration, labor migration, labor dispute, mediation, mediator.

Постановка проблеми. Право на працю є одним із основних і невід'ємних прав людини. Від реалізації права на працю у прямій залежності знаходяться такі права, як право на відпочинок, соціальний захист, житло, достатній життєвий рівень та ін. Згадані права знаходяться під захистом Конституції України, а також нормативних актів, які регулюють законодавство у вказаних галузях. Саме реалізація права на достатній життєвий рівень, освіту, житло призводить до реалізації права на працю, яке пов'язане з міграційними процесами. Трудові мігранти потребують особливої уваги з боку держави, а також захисту їх прав у випадку порушення таких прав. Серед таких способів захисту порушених прав виділяється медіація. Особливої уваги для наукових досліджень останнім часом заслуговує тема застосування медіативних процедур під час розв'язання трудових спорів, одним із суб'єктів яких є мігрант під час реалізації своїх трудових прав.

Останні публікації за тематикою використання медіації для розв'язання трудових спорів, в тому числі, із аналізом європейського досвіду, належать таким вченим, як С.І. Запара, Ю.А. Кріль, І.О. Лях, О.В. Тихонюк, В.Б. Череватюк, А. Шеремет та ін. Серед закордонних науковців питання використання медіації досліджували: М. Сорокалетова, Н. Мінкіна, Н. Мянцева, Т. Юбицька, В. Арсалунова тощо. Але не дослідженим залишилось питання реалізації трудових прав мігрантів за допомогою використання процедури медіації. Актуальність проблеми пов'язана із збільшенням кількості трудових мігрантів з числа громадян України в країнах Європейського Союзу, а також в сусідніх країнах. Заслуговує уваги збільшення кількості іноземних громадян, які проживають, навчаються і працюють в Україні або мають наміри працювати, що може у деяких випадках супроводжуватися порушенням права на працю. В обох випадках застосування медіації при розв'язанні трудового спору мають свою специфіку і потребують детального розгляду.

Виклад основного матеріалу. Поняття про медіацію як, досудовий спосіб вирішення трудових спорів є у вітчизняному законодавстві є відносно новим і потребує подальшого теоретичного і практичного розвитку, адже закон «Про медіацію» впроваджений в дію нещодавно, і тому має не довершений практично відпрацьований механізм вирішення трудових спорів. Недоліком теоретичних положень закону є відсутність діючого механізму впровадження медіації щодо спорів між працівниками-іноземцями і особами без громадянства і українськими громадянами, і українськими працівниками і іноземними роботодавцями, які перебувають в Україні. Також не вирішене питання захисту прав українських громадян, які перебувають в іншій країні у зв'язку з трудовими відносинами. Тобто в прямому сенсі громадяни України, які не обізнані в локальному трудовому законодавстві іншої держави, в разі порушення їх трудових прав, залишаються незахищеними.

Умовно вирішення індивідуальних трудових спорів за територіальним принципом можна поділити на ті, які здійснюються в Україні за участю громадян України або іноземних громадян, а також ті, які виникають за межами країни, за участю громадян України в якості працівників.

Ідея медіації, як способу розв'язання трудового спору, пов'язана не тільки з економією державних ресурсів під час вирішення питання між працівником і роботодавцем, а також покликана забезпечити безпечні робочі місця, де б не порушувались права найманих працівників, і також встановленням психологічної взаємодії між конфліктуючими сторонами, що призводить до зниження рівня стресу, обмеження кола дотичних осіб до самого спору тощо.

Медіаційна процедура включає наступні стадії: підготовчу; збір інформації та визначення тем для обговорення; роботу з інтересами та потребами сторін; пошук та оцінку варіантів рішення; оформлення домовленостей. Також має місце передмедіація і постмедіація [1, с. 232-276].

Процедура реалізується у всіх наведених стадіях у випадку встановлення в договорі між працівником і роботодавцем пункту про медіацію в разі її необхідності, та у разі згоди вирішення потенційного спору за правилами і відповідно до законодавства про медіацію.

Медіацію доцільно використовувати не тільки у розв'язанні трудових спорів, які виникають в Україні, а і тих, що виникають за її межами, за участю іноземних громадян.

Але за кордоном виникають труднощі у визначенні чинного законодавства а також можуть стосуватись необхідності використання документів іноземного походження, що може ускладнювати розв'язування таких спорів в судах. Позитивним моментом використання медіації може бути зменшення ймовірності паралельних судових розглядів у двох різних країнах: роботодавця і працівника.

Однією з основних проблем здійснення процедури медіації за участю мігрантів є необізнаність у трудовому законодавстві іншої країни, відсутність належної правової допомоги, що перешкоджає підходу до першого етапу самої процедури – підготовки до медіації. Причиною також можуть бути відсутність не тільки знань про медіацію, а й відсутність коштів для оплати таких послуг. Також слід зауважити на те, що під час укладання договору (контракту) пункт про медіацію може залишитись без належної уваги підписанта або щодо нього не надаються потрібні роз'яснення.

Не зважаючи на дію Закону України «Про зовнішню трудову міграцію» [2], який забезпечую права і гарантії працюючих за кордоном громадян України, не запроваджені дії щодо обов'язкового застосування медіації або будь-якого іншого механізму при вирішенні трудових спорів за кордоном.

Трудові відносини з іноземцями регулюються такими міжнародними стандартами, як Конвенція ООН «Про захист прав усіх трудящих мігрантів та членів їх сімей» від 1990 року, Конвенція МОП № 97 «Про працівників-мігрантів» від 1949 року, Конвенція МОП № 143 «Про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення» від 1975 року, Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів від 1977 року та ін. Але ці стандарти не містять посилання на розв'язання трудових спорів.

За статистичними даними, умови праці українців залишаються далекими від гідних, і лише 25% укладених трудових договорів перекладаються на українську мову, що ускладнює достеменне розуміння українськими працівниками своїх прав, в тому числі, і на захист їх порушень [3, с. 57].

Закон України «Про медіацію» дає поняття медіації як позасудової, добровільної, конфіденційної, структурованої процедури, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів [4, ст.1]. В основі визначення і застосування самої процедури є наявний спір, який знайшов вираження через порушення інтересів однієї із сторін, пов'язане із неможливістю реалізувати свої право на працю. В індивідуальних трудових спорах мають місце дві сторони: працівник і роботодавець. Спір у судовому порядку може бути розв'язано у порядку адміністративного або цивільного судочинства, вважаючи на факт, чи представлено одну із сторін суб'єктом владних повноважень. Суть спору може полягати у поновленні на роботі (спір з приводу неправомірного звільнення), оформлення трудових відносин (у випадку виконання працівником без укладання трудового договору роботи), відшкодування працівником матеріальної шкоди, звільнення, формулювання причин звільнення, застосування дисциплінарних стягнень, оплату за час простою, вимушеного прогулу тощо. Тобто можуть порушуватись як інтереси однієї сторони, так і іншої. Але система судочинства в Україні має відмінності із судочинством іноземних країн, що ускладнює сам процес звернення до суду іноземця, тому досудове вирішення спору, із запрошенням медіатора має значні у цьому переваги.

Звернення з метою розв'язання спору до суду або з боку працівника пов'язане або з обізнаністю із правовими нормами, які прямо вказують на порушення трудових прав, або з набуттям правової допомоги (інформація від захисника, адвоката), або наочні приклади розв'язання таких спорів.

Звернення до суду роботодавця вмотивовано обізнаністю із законодавством, яким він безпосередньо керується у своїй діяльності, а також наявності у підпорядкуванні юридичної служби (юриста, юристів, у компетенції яких є вирішення подібних спорів через звернення до суду).

Але це стосується роботодавця і працівника безпосередньо з українським громадянством. Інші випадки є більш складними для аналізу. Закон України «Про медіацію» не містить норм щодо врегулювання спорів з іноземними суб'єктами, які приймають участь у трудових відносинах.

Саме з процесами міграції населення пов'язана і реалізація прав на працю, і захист таких прав у разі порушення.

Під трудовою міграцією розуміється переміщення дієздатних осіб із однієї країни в іншу з метою отримання коштів в іноземній валюті за свою працю. Метою трудової міграції є поліпшення свого матеріального становища, прагнення вирішити матеріальні питання, які неможливо вирішити в Україні, що пов'язано з недостатнім життєвим рівнем.

Міграція має наступні закономірності, серед яких: більшість мігрантів переміщується на короткі відстані; мігрантів, які переселяються на великі відстані, притягують до себе центри промисловості та торгівлі; більшість мігрантів – дорослі особи; головні причини міграції – економічні [5, с. 37].

Виходячи з наведеного, мігранти обирають для працевлаштування ближче розташовані країни, сусідні з Україною з більшою ймовірністю, ніж США та країни, розташовані на інших материках. Також з цієї класифікації можна зробити висновки, що працевлаштування за кордоном відбувається найчастіше на підприємства і організації в промислових містах. Логічно буде дійти висновку, що і трудові конфлікти найчастіше будуть виникати за місцем найбільш поширеного працевлаштування: на заводах, підприємствах, виробництвах. Працевлаштування на таких об'єктах не потребує високого рівня освіти, обізнаності у праві, спеціальної підготовки, що ускладнює в подальшому процес відновлення порушених прав на працю і є підставою звернення за правовою допомогою.

Відповідно до статистичних даних, які знаходяться у відкритому доступі, за кордоном працюють до 3 млн. громадян України, 29,7% українців мають досвід роботи за кордоном, або такий досвід мають члени їх родин та сімей. Основні країни, які зацікавлені в українських працівниках, є Польща (пакувальники, різноробочі, кравці, водії, будівельники), Німеччина (доглядальниці, плиточники, сантехніки, електрики), Чехія (промислові працівники, зварювальники, покоївки, електрики). Трудова міграція до Російської Федерації поступово скорочується [6, с.12]. Дані статистики підтверджують тези про міграцію у промислові міста.

Заслугує на увагу факт, що за трудовими угодами в Польщі за 2020 рік працювало на 11% осіб більше, ніж у попередніх роках, що свідчить про усвідомленість українців щодо захисту своїх прав на працю.

Працівники-іноземці, особи без громадянства і іноземні громадяни, відповідно до норм вітчизняного законодавства, наділені тими самими правами, що і громадяни України. Так, відповідно ст. 3 Закону України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства», іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, користуються тими самими правами і свободами, а також несуть такі самі обов'язки, як і громадяни України, за винятками, встановленими Конституцією, законами чи міжнародними договорами України [7, ст.3]. Даний нормативний акт містить пряме посилення на законність перебування іноземців, які прибули для працевлаштування та отримали посвідку на тимчасове проживання [7, ст.4]. Роботодавець виступає до іноземця приймаючою стороною. Також не виключається і роль роботодавця для іноземних громадян (ст. 4 п. 12 вказаного Закону).

В Україні, за статистичними даними, проживають 293,6 тис іноземців. Кількість трудових мігрантів з-за кордону зростає, хоча і лишається невеликою. Протягом 2020 р. було видано 4,6 тис дозволів на працевлаштування громадянам Туреччини, 1,9 тис – громадянам Індії, 1,7 тис – громадянам Російської Федерації, 1,3 тис – громадянам Білорусі, 1,2 тис – громадянам Китаю [6, с.18].

У випадку встановлення акту незаконного перебування в Україні іноземних громадян і осіб без громадянства ускладнюється ситуація з реалізацією трудових прав, в тому числі і прав, пов'язаних із застосуванням медіації у випадку відновлення порушення трудових прав, тому що особа фактично не набуває законних прав на працю в Україні. Аналогічна проблема виникає у випадку незаконного перебування громадян України в інших країнах і нелегальне працевлаштування. В такому випадку відстояти свої права практично неможливо, тому що сама підстава виникнення трудових відносин є незаконною.

Є неабиякі складнощі під час вирішення проблеми відновлення порушених прав на працю для громадян України, які знаходяться на території іншої держави і на законних підставах. Це пов'язано з умовною соціальною незахищеністю українських працівників, що призводить до відсутності самого укладеного трудового договору з іноземним роботодавцем, ненормований робочий день, відсутність оплати за виконану роботу, роботою в шкідливих умовах і наслідки такої роботи для здоров'я тощо, що потенційно може бути предметом трудового конфлікту, і що передбачає його розв'язання або у судовому порядку, або у порядку використання процедури медіації.

Необхідні умови для цього: законність підстав перебування громадянина України в іншій країні, законність трудових відносин, відсутність порушень умов трудового договору з боку працівника, володіння мовою країни, яка надає роботу, початкова правова освіта для розуміння змісту трудового договору, здатність відстоювати власні порушені інтереси. Але навіть за виконання цих умов можуть допускатись порушення з боку іноземного роботодавця, а про захист своїх трудових прав, про право

звернення до органів посередництва, до медіаторів, до захисників, працівник може бути не обізнаний. Виникає також питання, медіатор якої держави повинен надавати правову допомогу українському працівнику в разі порушення його трудових прав, якщо український працівник перебуває на території іншої держави. Нажаль, дане питання не розглядалось науковцями до цього часу. Медіатори з трудових спорів не здійснюють свою діяльність за кордоном, тому що отримують спеціальну підготовку з цивільного, адміністративного і трудового права. Юридичні питання, які вирішуються за кордоном, здійснюються юристами з міжнародного права, і яких, на нашу думку, доречно долучати до вирішення індивідуальних трудових спорів за участю українських громадян, працевлаштованих за кордоном.

У випадку участі в медіаційній процедурі іноземного медіатора можуть виникати сумніви у його не-об'єктивності щодо інтересів громадянина іншої країни. Є пропозиція розробити механізм розв'язання подібних спорів за участю медіаторів з кожної сторони.

Також вважаючи на численні трудові спори за участю українських громадян за кордоном є необхідність у створенні в міграційних службах відділень по медіації, де б працювали спеціалісти з трудового права конкретних країн, які потребують української робочої сили і використовують її, обізнані також у міжнародному трудовому законодавстві. Дія таких підрозділів, яка б базувалась на знанні вітчизняного і закордонного трудового законодавства, вивела б на новий рівень проведення самої медіаційної процедури, зробивши її універсальною для двох країн, а не тільки двох суб'єктів з різних країн.

Також нами пропонується розглянути питання про створення при консульських установах України в інших країнах відділів по трудовій медіації. Завдяки існуванню таких відділів і обізнаністю про них українські заробітчани почувались би більш захищено. В даному випадку, медіатор виконував би функції правозахисника для громадянина своєї країни, але це б вимагало розширення штату співпрацівників консульської установи, додаткового фінансування з боку держави, а також спеціальної юридичної підготовки, яка б включала володіння міжнародним законодавством, а також, як було сказано вище, тонкощами трудового законодавства країн-співпрацівників.

На даний момент, такі відділи не функціонують, а захист трудових прав залишається складною поведурою.

Не зважаючи на те, що «Конвенція про захист прав в основоположних свободах» у ст. 4 наголошує на забороні рабства і примусової праці [8], такі випадки трапляються у відношенні до іноземних працівників, навіть попри те, що саму Конвенцію ратифіковано країнами Європи. Це потребує введення гарантій для працюючих за межами України громадян.

Реалізація права захисту порушених трудових прав українських громадян в іншій країні пов'язане не лише з чинним міжнародним законодавством, а і локальними нормативними актами, законодавством країни, в якій реалізує трудове право громадянин України.

Але поряд з правовою необізнаністю, соціальною незахищеністю – браком потрібних коштів, існує ще одна причина, з якої неможливо застосувати процедуру медіації. Це об'єктивна медіабельність самого спору. Під медіабельністю потрібно розуміти, на нашу думку, сукупність наступних об'єктивних ознак:

- Відсутність прямої заборони на проведення медіації;
- Характер спору або пряма вказівка на його вирішення за допомогою медіації;
- Можливість процесуального оформлення процедури медіації;
- Предмет і зміст спору не суперечать моральності і публічному порядку [9, с.39].

Серед не медіабельних спорів, на нашу думку, слід виділити нещасні випадки на виробництві, умисне невиконання трудових обов'язків, недобросовісне їх виконання.

Якщо ж спір має ознаки як об'єктивної медіабельності, так і суб'єктивної (бажання залучити посередника і вирішити спір в позасудовому порядку, на добровільній згоді), постає питання, яким чином працівник може дізнатись про можливість медіації, якщо про неї не вказано у трудовому договорі. На нашу думку, така інформація і є єдиним способом попередити учасників трудових відносин про варіанти вирішення можливого конфлікту.

Окремих питань є обмін досвідом з проведення медіації, запровадження сталого європейського досвіду в українське законодавство. Підготовка медіаторів здійснюється за окремими напрямками, кожною країною окремо. Відсутня спільна підготовка, обмін досвідом за актуальними сучасними проблемами. Обмін подібною інформацією можливий лише в науковому теоретичному аспекті. Необхідна підготовка медіаторів із знанням трудового законодавства інших країн, які надають українцям робочі місця.

Також, якщо постає питання надання допомоги медіатором, за необхідності, до такої допомоги доречно підключати перекладача, захисника (як подібний приклад – кримінальне процесуальне законодавство), що б значно допомогло працівнику в усвідомленні своїх прав на території іншої країни.

Сприяють відновленні прав трудових мігрантів і укладання глобальних договорів про безпечну, впорядковану та регулярну міграцію між країнами, які встановлюють принципи та добровільні настанови щодо поведінки з мігрантами у вразливих ситуаціях, серед яких є необхідність у проведенні

медіації [10, с. 106]. Глобальні договори призначені для підтримання міжнародної співпраці і забезпечують вичерпні переліки варіантів політики для вирішення актуальних питань, а також зобов'язання поважати, захищати і забезпечувати права мігрантів.

Укладання подібних договорів доводить необхідність у застосуванні не тільки положень міжнародного права у медіацію, а і законодавства двох конкретних країн, представники яких є учасниками трудових відносин. Така взаємодія неможлива між укладанні конкретних домовленостей між країнами з трудових питань, глобальні договори є лише початком такої взаємодії між країнами.

Висновки. Серед трудових спорів слід виділяти спори за участю громадян України і іноземців. В залежності від території, на якій порушується питання про розв'язання трудового спору, слід визначити територію України і територію іншої держави. Серед учасників спору слід визначити дві групи: іноземний роботодавець – український працівник; український роботодавець – працівник-іноземець.

Під час розв'язання трудового спору в Україні за участю іноземного працівника процес медіації здійснюється за загальними правилами, згідно чинного законодавства. За таким принципом розв'язуються і спори за участю іноземного роботодавця з українськими працівниками.

Якщо трудових спір виникає між іноземним роботодавцем і українським громадянином на території іншої країни, в якості медіатора пропонується запрошувати спеціаліста, обізнаного в міжнародному праві – трудовому праві країни перебування, або ж посередника з кожної сторони, з метою рівності у захисті інтересів кожної із сторін.

Також пропонується посилити соціальний та правовий захист громадян України, які працюють за кордоном, через активізації міжнародного співробітництва, укладення міжнародних договорів, що стосуються питань захисту прав трудових мігрантів. Таким прикладом є розроблення і впровадження глобальних договорів.

Серед питань удосконалення медіації за участю працюючих трудових мігрантів з України, пропонується вивчення міжнародного досвіду та удосконалення нормативно-правової бази з питань ефективного управління трудовою міграцією та протидії нелегальній міграції.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Медіація у професійній діяльності юриста: підручник / авт.кол.: Т. Білик, Р. Гаврилук, І. Городиський [та ін.] ; за ред. Н. Крестовської, Л. Романадзе. – Одеса : Екологія, 2019. 459 с.
2. Закон України «Про зовнішню трудову міграцію» від 05.11.2015 № 761-VIII. Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015, № 49-50, ст. 463.
3. Амелічева Л. Право на гідну працю трудових мігрантів в умовах глобалізації. Підприємство, господарство і право. 2020, № 1. С. 54-58.
4. Закон України «Про медіацію» від 16.11.2021 № 1875-IX. *Офіційний вісник України*. 24.12.2021 р., № 98, с. 15, ст. 6340, код акта 108952/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text>.
5. Василенко П.В. Зарубежные теории миграции населения. Псковский региональный журнал. 2013. №16. С. 36-42.
6. Міграція в Україні: цифри і факти. 2021. Електронне видання. migration_in_ukraine_facts_and_figures_2021-ukr_web.pdf.
7. Закон України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства», *Голос України*, від 25.10.2011, № 199. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3773-17#Text>.
8. Конвенція про захист прав в основоположних свободах : з поправками, внесен. відповідно до положень Протоколів №№ 11 та 14 з Протоколами №№ 1, 4, 6, 7, 12 та 13). *Право України*. 2010. № 10. С. 215–233.
9. Гресь Н.М. Критерії медіабельності ндивідуальних трудових спорів. *Приватне і публічне право*. 2020, № 2, с. 37-41.
10. Роговенко О., Запара С. Щодо новітньої міграційної політики Європейського Союзу. *Правові виклики сучасності: міжнародна міграція в умовах глобалізації : Матеріали I Міжнар. наук.-практ. онлайн конф.* (Чернівці, 23 жовтня 2020 р.) / [редкол.: Н.Д. Гетьманцева (голова), О.В. Кіріяк (відпов. секр.) та ін.]. Чернівці : Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2020. 236 с.