

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/TNU-2707-0581/2026.2/04>**Рим О. М.**<https://orcid.org/0000-0002-3364-2830>

Львівський національний університет імені Івана Франка

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ІМІГРАЦІЇ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ

Стаття присвячена аналізу сучасних викликів правового регулювання трудової імміграції та зайнятості в Україні в умовах безпрецедентного демографічного спаду та воєнного стану. У роботі обґрунтовується, що стрімке скорочення чисельності населення, масовий виїзд громадян працездатного віку за кордон, зниження рівня народжуваності та втрати людського капіталу внаслідок війни сформували глибокий дисбаланс на ринку праці та створили довгострокові загрози економічній стабільності держави. Зазначається, що відновлення економічного потенціалу України потребує комплексного поєднання політики рееміграції та контрольованої імміграції.

У статті розглянуто чинні механізми правового регулювання працевлаштування іноземців, зокрема порядок отримання дозволів на роботу та формування імміграційних квот. Проаналізовано положення законодавства України у сфері зайнятості та імміграції, а також законодавчі ініціативи щодо запровадження єдиного дозволу на проживання і працевлаштування, що відповідає європейським стандартам. Наголошено, що існуюча система має переважно адміністративний характер і не забезпечує належної гнучкості та відповідності актуальним потребам національної економіки.

Особливу увагу приділено питанням удосконалення механізмів добору трудових мігрантів. На основі порівняльного аналізу досвіду Канади та Австралії обґрунтовується доцільність переходу від квотної моделі до економічно орієнтованої бальної системи оцінювання кандидатів, яка враховує рівень освіти, професійний досвід, знання мови, вік, наявність трудового договору та інтеграційний потенціал. Підкреслюється важливість цифровізації відповідних процедур, створення національної електронної платформи добору кандидатів та впровадження системи моніторингу інтеграції іммігрантів.

У статті запропоновано формування цілісної стратегії правового регулювання трудової імміграції, інтегрованої в державну політику зайнятості, демографічного розвитку та повоєнного відновлення. Зроблено висновок, що поєднання механізмів рееміграції, контрольованої імміграції та прозорих критеріїв відбору здатне забезпечити збалансоване використання трудових ресурсів, зміцнення економічної спроможності держави та створення умов для сталого соціально-економічного розвитку України.

Ключові слова: ринок праці, зайнятість, імміграція, трудова/соціальна інтеграція, трудові відносини, працівник-мігрант, роботодавець, міжнародні стандарти, соціальний захист, соціальна політика.

Постановка проблеми. Проблема безпрецедентних демографічних спадів у країнах Східної Європи та зумовлених ними соціально-економічних і трудових викликів набула регіонального

кризового характеру [19; 54]. Проте для України вона має особливо загрозливі масштаби. За даними Організації Об'єднаних Націй, Україна входить до переліку країн із найбільш стрімким

скороченням населення у світі [9; 14; 49; 51]. Повномасштабна війна лише прискорила ці процеси [10], адже мільйони українців були змушені виїхати за кордон, а рівень народжуваності рекордно низький [17].

За різними оцінками, станом на початок 2025 року за межами країни перебуває від 5,6 до 7,7 млн українців, переважно осіб працездатного віку [16; 47]. Ба більше, за даними Національного банку України та Міністерства економіки, довкілля та сільського господарства України з початку 2022 року Україна втратила доступ приблизно до 40% працездатного населення, що становить близько 6,4–6,8 мільйона осіб, які могли б бути зайнятими у національній економіці [18; 37]. Таке падіння обумовлене як прямими людськими втратами, так і переходом частини населення у неактивний стан, складнощами із працевлаштуванням внутрішньо переміщених осіб, тимчасовою окупацією територій, руйнуванням підприємств та зростанням потреби у догляді за членами родини.

Усе це формує глибокий дисбаланс на ринку праці та створює загрозу довгостроковій економічній стабільності. У цих умовах наша держава має переосмислити засади політики зайнятості, розглядаючи їх у взаємозв'язку із демографічною та міграційною політикою. Таке комплексне поєднання повинно мати чітке правове підґрунтя, забезпечувати баланс інтересів держави, суспільства і ринку праці та враховувати потенційні соціальні, культурні й безпекові ризики масової міграції.

Уже сьогодні в публічному просторі обговорюється питання про залучення трудових мігрантів як одного з можливих інструментів вирівнювання дефіциту робочої сили [8; 13; 43]. Такий крок є закономірним, адже досвід багатьох країн доводить, що контрольована імміграція може стати інструментом стабілізації ринку праці, підтримки пенсійної системи, розвитку інфраструктури та наповнення місцевих громад [13].

Деякі роботодавці відверто повідомляють, що вже вдалися до цього механізму або розглядають таку можливість [21; 44]. Водночас велика частина роботодавців виявляє стриманість або неготовність до найму іноземних працівників [5; 41; 47].

Усе наведене вище зумовлює необхідність нормативно врегулювати механізми залучення та інтеграції трудових мігрантів у відповідь на нові реалії. Адже масова міграція без чітких правових рамок та механізмів інтеграції несе значні соціальні, економічні та безпекові ризики. Відтак формування нової моделі правового регулювання

трудової міграції та зайнятості в умовах воєнного стану і майбутнього повоєнного відновлення є не лише нагальним завданням, а й однією з умов сталого розвитку України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед дослідників, які вивчали проблематику трудової міграції та її впливу на ринок праці, варто відзначити Г. П. Балабанову [1], А. Л. Бикову [2], М. О. Бук [52], Ю. О. Бунік [3], С. В. Бурака [4], С. П. Калініну [12], В. Е. Кудельського [15], Н. В. Лесько [52], Л. В. Осіпову [20], О. М. Пищуліну [27], О. В. Поліщук [28], О. Ю. Раневича [52], Г. В. Смалійчук [38; 39], О. Суц [56], Я. О. Теслюк [40], О. А. Трюхан [42], Л. І. Хомутенко [46]. У працях зазначених учених розглянуто окремі аспекти регулювання трудової міграції, впливу міграційних потоків на національні ринки праці, правового статусу працівника-мігранта, проблеми їхнього соціального захисту та інтеграції. Проте низка питань, зокрема правові механізми працевлаштування іммігрантів, визначення та реалізація імміграційної квоти, а також узгодження цих процесів із потребами національної економіки, потребують глибшого теоретичного осмислення. Це зумовлює необхідність подальших міждисциплінарних досліджень, спрямованих на формування цілісної концепції правового регулювання трудової імміграції, інтегрованої в сучасну систему державної політики зайнятості та економічного розвитку України.

Постановка завдання. Метою статті є аналіз проблем правового регулювання трудової імміграції та зайнятості в Україні, а також визначення нових підходів до формування цілісної стратегії, що узгоджує імміграційну квоту, потреби ринку праці та механізми інтеграції мігрантів.

Виклад основного матеріалу. Провідні демографи констатують, що потенціал природного відтворення населення України вичерпано, а отже, збереження економічної активності та функціонування соціальних систем вимагатиме розумного відкриття для трудових мігрантів [7]. Тож для відновлення економічного потенціалу важливо поєднати два процеси: рееміграцію, тобто повернення українців, які вимушено залишили нашу державу рятуючись від війни, та контрольовану імміграцію з реальною інтеграції новоприбулих працівників.

Цю комбінацію, як один із можливих шляхів подолання дефіциту кадрів на ринку праці України, запропоновано на рівні офіційних програмних документів. Наприклад, розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12.04.2017 № 257-р було затверджено План заходів щодо забезпечення

реінтеграції у суспільство трудових мігрантів та членів їх сімей, яким окреслено низку заходів щодо сприяння поверненню, працевлаштуванню та наступній реінтеграції трудових мігрантів та членів їхніх родин в Україні [32]. У цьому контексті варто згадати також експериментальний проєкт щодо розбудови мережі єдності українців за кордоном [35]. Йдеться, зокрема про створення центрів єдності як осередків, що забезпечують виконання завдань і заходів із підтримки українців за кордоном та сприяють їх поверненню в Україну, надають консультації щодо працевлаштування, відкриття бізнесу чи започаткування спільних ініціатив після повернення. Очікується, що ці центри виконують роль своєрідних «мостів реєміграції» та допоможуть поєднати державні програми, місцеві ініціативи та партнерські можливості міжнародних організацій.

Попри активні дії, спрямовані на реєміграцію українців, влада усвідомлює, що повернення громадян і залучення закордонних українців, хоч і є важливою складовою демографічної політики, не зможе повністю компенсувати скорочення населення та дефіцит трудових ресурсів. Саме тому контрольована імміграція розглядається як один із необхідних інструментів підтримання економічної активності й відновлення людського потенціалу. На цьому акцентовано, зокрема, у Стратегії демографічного розвитку України до 2040 року, де визначено, що політика держави має бути спрямована не лише на стимулювання повернення трудових мігрантів, а й на створення умов для інтеграції іноземних працівників, які можуть посилити національний ринок праці, сприяти технологічному оновленню та демографічній стабільності держави [36].

У цьому контексті постає завдання вдосконалити правовий механізм залучення іноземців на ринок праці України так, щоб забезпечити баланс між захистом національних інтересів і потребами економіки, запобігаючи соціальній напрузі та гарантуючи справедливі умови праці для всіх.

Сьогодні в Україні діє чіткий механізм згідно з яким іноземці можуть працювати лише на підставі дозволу, виданого Державною службою зайнятості. Водночас Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI [31] визначає низку категорій, які звільняються від цієї вимоги (іноземці з постійним місцем проживання, біженці, викладачі, спортсмени, журналісти, учасники міжнародних проєктів та ін.). Формально цей перелік широкий, але його ефективність у сучасних умовах дискусійна. Очевидно,

виникає потреба перегляду та гнучкішого підходу до визначення категорій спеціалістів, які можуть залучатися до роботи в Україні без додаткових адміністративних бар'єрів.

Згідно з чинним законодавством іноземець, який прибуває в Україну з метою працевлаштування, змушений пройти три окремі процедури звернення до трьох різних державних органів та отримати три рішення, що потребує значних часових і організаційних витрат [29]. Складний порядок працевлаштування перешкоджає оперативному залученню необхідних працівників, створює додаткові труднощі для роботодавців і знижує привабливість України для кваліфікованих трудових мігрантів. З огляду на це було розроблено та подано до Верховної Ради України законопроект «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення порядку працевлаштування іноземців в Україні» [30], яким пропонується запровадити єдиний дозвіл на працевлаштування та проживання, що оформлювався б за спрощеною процедурою та діяв на весь період трудових відносин. Такий підхід відповідав би сучасним європейським практикам і вимогам Директиви ЄС 2011/98/EU про єдиний дозвіл [50], сприяючи гармонізації українського законодавства з нормами Європейського Союзу та підвищенню конкурентоспроможності національного ринку праці.

Цим же законопроектом пропонується створення Переліку дефіцитних професій, який формуватиметься на основі інформації про вакансії, що залишаються незаповненими понад один рік, та можуть бути заповнені іноземними працівниками [30].

Сьогодні умови в'їзду та проживання іноземців регулюються Законом України «Про імміграцію» від 07.06.2001 № 2491-III [34]. Згідно з ним уряд має повноваження встановлювати квоти у разі масового прибуття осіб або для окремих пріоритетних професій.

В Україні порядок формування імміграційної квоти визначено постановою Кабінету Міністрів України від 26.12.2002 № 1983 [33]. Цією ж постановою затверджено Порядок провадження за заявами про надання дозволу на імміграцію, поданнями про відкликання дозволу, визнання недійсними таких рішень, їх оскарження та виконання.

Щоб імміграційна політика відповідала реальним потребам ринку праці, Міністерство економіки, довілля та сільського господарства України щороку затверджує перелік спеціальностей

і вимоги до кваліфікації спеціалістів і робітників, потреба в яких може бути задоволена за рахунок імміграції у наступному календарному році. Ці переліки допомагають узгодити імміграційні потоки з актуальними потребами ринку праці, спрямовуючи залучення працівників у ті сфери, де бракує кадрів. Наприклад, відповідно до квот за професіями, у 2021 році планувалося залучити 5 736 осіб [22], у 2022 році – 4 342 [23], у 2023 році – 5 000 [24]. Водночас у переліках за 2024 [25] та 2025 [26] роки кількісні обмеження не встановлювалися, що свідчить про рух до більш гнучких механізмів добору працівників. З огляду на це, доцільним є аналіз чинних вимог, які сьогодні висуваються до осіб, що бажають іммігрувати в Україну.

Правове регулювання імміграції з метою працевлаштування в Україні встановлює низку вимог, що ним повинні сьогодні відповідати особи, які мають намір жити та працювати у нашій державі. Ці вимоги спрямовані на забезпечення збалансованого залучення висококваліфікованих спеціалістів і робітників, дефіцит яких спостерігається на національному ринку праці. Зокрема, обов'язковою кваліфікаційною вимогою для отримання дозволу на імміграцію з метою працевлаштування є наявність підтвердженого професійного досвіду за фахом. Ця вимога є універсальною для всіх професій, включених до переліків, що щороку затверджуються Міністерством економіки, довкілля та сільського господарства України [22–26]. Наприклад, для висококваліфікованих спеціалістів встановлено необхідність мати щонайменше три роки досвіду роботи за спеціальністю протягом останніх семи років. А для робітничих професій цей показник може становити не менше одного року. Окремі робітничі спеціальності потребують підтвердження кваліфікації не нижче певного розряду, як правило, четвертого або шостого.

Підтвердження досвіду здійснюється шляхом подання трудової книжки (або її аналога), довідок із місця роботи, наказів про прийняття чи переведення, копій договорів про виконання робіт чи надання послуг, актів приймання виконаних робіт, рекомендаційних листів тощо.

Встановлено також додаткові вимоги щодо рівня освіти або сертифікованих спеціальних знань потенційних іммігрантів. Для більшості спеціалістів високої кваліфікації обов'язковою є вища освіта у релевантній галузі, наприклад, у сфері інформаційних технологій, математики, управління або адміністрування. Для певних посад, особливо управлінських, вимагається

наявність післядипломної освіти чи підтвердження підвищення кваліфікації у відповідній сфері. Для працівників сфери охорони здоров'я, технічних спеціалістів і зварників часто необхідним є документ про підвищення кваліфікації за фахом. Особливе значення мають спеціалізовані сертифікати (CISSP, CISA, CISM, ITIL Master, CompTIA Security+), зокрема, у галузі інформаційної безпеки або технологічного управління. Для деяких посад визначається також вимога володіння іноземними мовами на рівні не нижче B2, підтверджена міжнародними сертифікатами (IELTS, TOEFL).

Для окремих категорій висококваліфікованих спеціалістів, зокрема у сфері ІТ та управління, встановлено додаткову вимогу щодо мінімального рівня попереднього доходу. Так, заявник має підтвердити, що його річний дохід за останні 12 місяців становив не менше 24 000 доларів США або еквівалент у національній валюті. Ця вимога застосовується до технічних керівників, головних програмістів, аналітиків комп'ютерних систем, менеджерів систем якості та інших фахівців подібного профілю.

Особа вважається такою, що відповідає кваліфікаційним вимогам до висококваліфікованих спеціалістів і робітників, за умови відповідності обов'язковим кваліфікаційним вимогам та одній або більше додатковим кваліфікаційним вимогам.

Таким чином, сучасна система кваліфікаційних вимог щодо іммігрантів орієнтована на залучення працівників, здатних підсилити стратегічно важливі галузі української економіки. Водночас масштаби завдання, що постають перед Україною у сфері залучення трудових мігрантів, є безпрецедентними, і потребують системних, довгострокових рішень.

Для того щоб забезпечити ефективність і конкурентоспроможність української моделі, важливо врахувати досвід країн із розвиненими міграційними політиками, насамперед Австралії та Канади. Їхня імміграційна політика вибудована на принципах стратегічного планування, бальної оцінки кандидатів, прозорості процедур і підтримки інтеграції новоприбулих фахівців. Зокрема, Канада стала першою країною у світі, що запровадила бальну систему відбору іммігрантів ще у 1967 році [53, с. 1]. Ця модель змінила підхід від етнічних чи регіональних квот до оцінювання індивідуальних характеристик людського капіталу: освіти, віку, мовної компетентності, професійного досвіду та адаптаційного потенціалу [55, с. 2, 9]. Її метою було не лише залучення

більш кваліфікованих фахівців, а й формування економічно продуктивного міграційного потоку, здатного забезпечити довгостроковий внесок у розвиток національної економіки [48, с. 14]. Згодом, у 2015 році, Канада реформувала цю систему, запровадивши Express Entry Program, для реалізації якої створено цифрову платформу для управління міграційними потоками, що оцінює кандидатів за інтегрованою шкалою балів (Comprehensive Ranking System, CRS) та забезпечує автоматизований добір найкращих претендентів [6, с. 97; 11, с. 86–87; 53, с. 6].

Австралія також застосовує бальну систему як основу своєї Skilled Migration Program, де відбір відбувається за такими критеріями як освіта, досвід, знання англійської мови, вік, професійна оцінка та здатність до фінансової самостійності [48, с. 16; 53, с. 9].

Обидві країни надають пріоритет кандидатам із високим рівнем освіти, підтвердженою професійною кваліфікацією, знанням мови та досвідом роботи у галузях, що мають стратегічне значення для економіки.

Характерними рисами цих систем є орієнтація на економічну доцільність, прозорість критеріїв і гнучкість у реагуванні на зміни ринку праці. У Канаді максимальні бали нараховуються за освіту рівня магістра або PhD, високий рівень володіння англійською або французькою мовою та досвід роботи від трьох років у затребуваній професії [48, с. 47]. Австралія, зі свого боку, встановлює жорсткі вікові обмеження (до 45 років) і вимагає обов'язкового проходження оцінки кваліфікації, що гарантує відповідність реальним стандартам місцевого ринку праці [48, с. 17].

Досвід Канади та Австралії засвідчує, що бальна система є не просто технічним механізмом оцінювання іммігрантів, а інструментом стратегічного управління людським капіталом. Адаптація цієї системи в Україні могла б стати одним із пріоритетних напрямів модернізації державної політики у сфері імміграції та зайнятості. Використання балів за освіту, вік, досвід, знання української або англійської мови, наявність трудового договору чи підтверджену кваліфікацію дало б змогу ефективно залучати фахівців у сфері будови, енергетики, ІТ, охорони здоров'я, освіти та соціальних послуг.

Таким чином доцільно розробити національну модель бальної оцінки кандидатів на імміграцію, засновану на поєднанні показників людського капіталу та економічних потреб держави. Така система має визначати мінімальний прохідний

бал, що відображатиме готовність кандидата до ефективної інтеграції в українське суспільство та ринок праці. Зокрема, перевага мала би надаватися кандидатам із вищою або професійно-технічною освітою за напрямками, визначеними як стратегічні для відбудови економіки: енергетика, ІТ, машинобудування, будівництво, медицина, соціальні послуги, освіта. Підтвердження відповідності кваліфікацій має здійснюватися через національну систему визнання дипломів і професійних кваліфікацій, інтегровану з Європейською рамкою кваліфікацій.

Кандидати з документально підтвердженим досвідом роботи (від 2 років і більше) у затребуваних професіях повинні отримувати додаткові бали. Для технічних і будівельних спеціальностей можна встановити окремий коефіцієнт за досвід роботи в умовах відбудови або кризового середовища.

Знання мови має стати одним із основних показників інтеграційного потенціалу, а ті, хто володіють українською на високому рівні повинні отримувати більше балів у загальній процедурі оцінювання.

Вищі бали мають отримувати кандидати у віці від 25 до 40 років, адже такі є найбільш економічно активною групою, що здатна забезпечити довгостроковий внесок у розвиток економіки. Додаткові бали можуть надаватися за досвід навчання, роботи або родинні зв'язки в Україні. Пропозиція роботи від роботодавця, який реалізує інноваційний, інвестиційний чи відбудовний проєкт, повинна враховуватись як додаткові бали у сумарній оцінці.

Важливо, щоб система добору була повністю цифровізована. Це потребує створення національної онлайн-платформи за типом канадської Express Entry, де кандидати створюють власні електронні профілі, а відбір здійснюється автоматично на основі сумарного балу.

Важливим елементом української моделі має стати система моніторингу успішності інтеграції іммігрантів протягом перших трьох років перебування в Україні. До неї можуть входити показники зайнятості, сплати податків, проходження мовних курсів, участі у місцевих програмах розвитку громад тощо. Такі показники дозволять оцінювати не лише кількісні результати, а й якість інтеграції, забезпечуючи сталий соціально-економічний ефект.

Висновки. Сучасна система регулювання імміграції в Україні потребує комплексного реформування з огляду на нові демографічні, економічні

та безпекові виклики. Її основними інструментами наразі залишаються імміграційна квота та щорічні переліки професій і спеціальностей, потреба в яких може бути задоволена за рахунок імміграції. Проте ці інструменти мають переважно адміністративний характер і не забезпечують необхідної гнучкості, відповідності актуальним потребам ринку праці та довгостроковим завданням державної політики зайнятості. Тож доцільним є поступовий перехід від квотної моделі до системи економічно орієнтованого добору трудових мігрантів на основі бальної оцінки кандидатів. Такий підхід дозволяє оцінювати потенційних іммігрантів за об'єктивними критеріями, а саме освіта, професійна кваліфікація, досвід роботи, знання мови, вік, наявність трудового договору або запиту з боку роботодавця.

Зрештою, українська модель залучення трудових мігрантів може поєднувати чинний механізм, що зорієнтований на кількісні показники (щорічна імміграційна квота, оновлення переліку дефіцитних професій) із новою бальною системою, що оцінює особисті та професійні характеристики

(кваліфікація, досвід роботи, він, рівень освіти, знання мови та ін.). Також важливо створити спрощені траєкторії імміграції для фахівців у стратегічних галузях, наприклад, енергетиці, ІТ, охороні здоров'я, освіті та соціальних послугах. Водночас необхідно розробити та впровадити систему моніторингу інтеграційних показників. Наприклад, зайнятості, опанування української мови, податкової дисципліни та участі у житті громад.

В українських умовах формування ефективної імміграційної політики має відбуватися у контексті комплексної стратегії правового регулювання трудової міграції та зайнятості, що поєднає інтереси держави, бізнесу та працівників. Рівно ж як і забезпечує збалансоване використання трудових ресурсів і сприяє поверненню українців з-за кордону, створює умови для безпечного та контрольованого залучення іноземних працівників. Таким чином, стратегічним завданням нашої держави стає побудова власної, прагматичної моделі трудової імміграції, яка опирається на науково обґрунтовані критерії, цифрові механізми управління та прозорі правила інтеграції.

Список літератури:

1. Балабанова Г. П. Трудова міграція в Україні в умовах глобалізації. *Держава та регіони*. 2008. № 2. С. 9–13.
2. Бикова А., Александрюк І. Аналіз нормативно-правового регулювання трудової міграції в Україні. *Економічний простір*. 2024. № 191. С. 67–73. URL: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/191-13> (дата звернення: 11.02.2026).
3. Буник Ю. О. Глобальні тенденції розвитку міжнародної кризової міграції в умовах геополітичної нестабільності. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*: Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2016. Вип. 7. Ч. 1. С. 53–57.
4. Бурак С. Правовий статус працівників-мігрантів у Європейському Союзі. *Вісник Львівського університету*. Серія: Міжнародні відносини. 2014. № 36 (2). С. 114–124.
5. Веремєєва Т. Український бізнес не поспішає наймати іноземців: що насторожує роботодавців у 2025 році. 09.10.2025. URL: <https://www.rbc.ua/rus/news/ukrayinskiy-biznes-pospishae-naumati-inozemtsiv-1759938688.html> (дата звернення: 10.02.2026).
6. Воскобойник В. В. Міграційна політика Канади: пріоритети трансформаційних змін. *Вісник Маріупольського державного університету*. Серія: Економіка. 2024. Вип. 27. С. 93–102.
7. Димчук В. Демограф назвала єдиний спосіб відновлення чисельності українців. 11.02.2025. URL: <https://glavcom.ua/country/society/nazvano-sposib-vidnovlennja-chiselnosti-ukrajintsiv-do-jakoho-mi-hotovi-1044587.html> (дата звернення: 11.02.2026).
8. Залучення в Україну трудових мігрантів як один з можливих напрямів розвитку міграційної політики відбудови: тема експертної дискусії БФ «Право на захист» у Києві. 24.11.2024. URL: <https://r2p.org.ua/page/zaluchennia-v-ukrainu-trudovykh-mihrantiv-iak-odyn-z-mozhlyvykh-napriamiv-rozvytku-mihratsiinoi-polityky-vidbudovy-tema-ekspertnoi-diskusii-bf-pravo-na-zakhyst-u-kyievi> (дата звернення: 10.02.2026).
9. Іващук М. Україна входить до п'ятірки країн за темпами скорочення населення. 25.01.2018. URL: <https://www.village.com.ua/village/city/city-news/267665-ukrayina-vhodit-do-p-yatirki-krayin-za-tempami-skorochennya-naselennya> (дата звернення: 11.02.2026).
10. Ігнатова І. В ООН порахували, наскільки скоротилося населення України від початку повномасштабної війни. 22.10.2024. URL: <https://tsn.ua/ukrayina/v-oon-porahovali-naskilki-skorotilosya-naselennya-ukrayini-z-pochatku-povnomasshtabnoyi-viyni-cifra-vrazhaye-2685111.html> (дата звернення: 11.02.2026).
11. Калініна С. П., Ланська С. П., Подунай В. В. Аналіз міграційної політики держав: орієнтири для України: аналіт. дослідження в рамках проекту «Візія – 2033: Збереження і розвиток трудових

ресурсів України в найближче десятиліття». Київ, 2024. 157 с. URL: <http://repository.mu.edu.ua/jspui/handle/123456789/6123> (дата звернення: 11.02.2026).

12. Калініна С. П., Коровчук Ю. І., Кушнарченко О. П. Міжнародний ринок праці в умовах глобалізації: міграційний дискурс. *Вісник Приазовського державного технічного університету*. Серія: Економічні науки. 2018. № 35. С. 69–76.

13. Кіреєв М., Горбань Ю. Світовий досвід залучення іноземної робочої сили. Як ним може скористатися Україна. 21.04.2024. URL: <https://dif.org.ua/article/svitoviy-dosvid-zaluchennya-inozemnoi-robochoi-sili-yak-nim-mozhe-skoristatsiya-ukraina> (дата звернення: 11.02.2026).

14. Кот С. 10 країн з найбільшим скороченням населення: на якому місці Україна. 04.06.2024. URL: <https://society.comments.ua/ua/news/developments/10-krain-z-naybilshim-skorochnnyam-naseleण्या-na-yakomu-misci-ukraina-733492.html> (дата звернення: 11.02.2026).

15. Кудельський В. Вплив війни на ринок праці в Україні. *Grail of Science*. 2024. № 40. С. 150–156. URL: <https://doi.org/10.36074/grail-of-science.07.06.2024.017> (дата звернення: 11.02.2026).

16. Куницький О. За кордоном перебуває близько 7,7 мільйона українців – МЗС. 04.12.2024. URL: <https://www.dw.com/uk/za-kordonom-perebuvaе-blizko-77-miljona-ukrainciv-mzs/a-70957982> (дата звернення: 11.02.2026).

17. Лаб'як І. В Україні - критичний рівень народжуваності: експертка описала масштаби проблеми. 10.09.2025. URL: <https://tsn.ua/ukrayina/v-ukrayini-krytychnyy-riven-narodzuvanosti-ekspertka-opysala-masshtaby-problemy-2909741.html> (дата звернення: 11.02.2026).

18. Левчин В. Скільки відсотків працездатного населення втратила Україна через війну? 06.07.2025. URL: <https://kokl.ua/skilky-vidsotkiv-praczezdatsnogo-naseleण्या-vtratyla-ukrayina-через-vijnu/> (дата звернення: 11.02.2026).

19. Озгурк І. Людство стрімко вмирає: названо країну, що може втратити 96% населення. 21.01.2025. URL: <https://glavcom.ua/world/observe/ljudstvo-strimko-vimiraje-nazvano-krajinu-shcho-mozhe-vtratiti-96-naseleण्या-1041422.html> (дата звернення: 11.02.2026).

20. Осіпова Л. В., Бевзюк Т. С. Міжнародна міграція у воєнний час та її вплив на економічні відносини. Актуальні питання сучасної економіки : матеріали XVI Всеукр. наук. конф., м. Умань, 14 листоп. 2024 р. Умань : УНУС. 2024. С. 256–258.

21. Патрікеєва Н. «Змушені запрошувати іноземців на роботу». Які перші наслідки дозволу виїзду чоловікам 18-22 років. 27.09.2025. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/articles/c3e7dzw11eko> (дата звернення: 10.02.2026).

22. Перелік спеціальностей та вимог до кваліфікації спеціалістів і робітників, потреба в яких може бути задоволена за рахунок імміграції у 2021 році: наказ Мінекономіки від 06.01.2021 № 18 (у редакції наказу від 29.07.2021 № 342). URL: <https://me.gov.ua/view/e881441f-8641-4204-b001-da9b2af7b42d> (дата звернення: 10.02.2026).

23. Перелік спеціальностей та вимог до кваліфікації спеціалістів і робітників, потреба в яких може бути задоволена за рахунок імміграції у 2022 році: наказ Мінекономіки від 31.12.2021 № 1189. URL: <https://me.gov.ua/view/6d8e6910-f598-4b94-83c5-e7b9a19f8339> (дата звернення: 10.02.2026).

24. Перелік спеціальностей та вимог до кваліфікації спеціалістів і робітників, потреба в яких може бути задоволена за рахунок імміграції у 2023 році: наказ Мінекономіки від 30.12.2022 № 5603 (у редакції наказу від 06.03.2023 № 1179). URL: <https://me.gov.ua/view/8d907ce3-f16c-4925-a803-a363cflc7aa2> (дата звернення: 10.02.2026).

25. Перелік спеціальностей та вимог до кваліфікації спеціалістів і робітників, потреба в яких може бути задоволена за рахунок імміграції у 2024 році: наказ Мінекономіки від 10.06.2024 № 14554. URL: <https://me.gov.ua/view/5abf106b-033a-4d12-852d-aa1f6205f3e8> (дата звернення: 10.02.2026).

26. Перелік спеціальностей та вимог до кваліфікації спеціалістів і робітників, потреба в яких може бути задоволена за рахунок імміграції у 2025 році: наказ Мінекономіки від 21.01.2025 № 574. URL: <https://me.gov.ua/view/a5e25055-2b2b-41cb-a02f-42d812d2c9d4> (дата звернення: 10.02.2026).

27. Пищуліна О. М. Імміграція в Україну: чинник національної безпеки чи стабілізації ринку праці? *Стратегічна панорама*. 2008. № 2. С. 254–263. URL: https://chtyvo.org.ua/authors/Pyschulina_Olha/Immihratsiia_v_Ukrainu_chynnyk_natsionalnoi_bezpeky_chy_stabilizatsii_rynku_pratsi.pdf (дата звернення: 11.02.2026).

28. Поліщук О. В. Міжнародно-правове регулювання трудової міграції населення на універсальному рівні. *Журнал східноєвропейського права*. 2015. № 18. С. 39–45. URL: https://easternlaw.com.ua/wp-content/uploads/2015/08/polishchuk_18.pdf (дата звернення: 11.02.2026).

29. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення порядку працевлаштування іноземців в Україні». URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/pubFile/2442601> (дата звернення: 10.02.2026).

30. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення порядку працевлаштування іноземців в Україні № 11405 від 15.07.2024. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/pubFile/2442601> (дата звернення: 10.02.2026).
31. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 11.02.2026).
32. Про затвердження Плану заходів щодо забезпечення реінтеграції в суспільство трудових мігрантів та членів їх сімей: Розпорядження КМУ від 12.04.2017 № 257-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/257-2017-%D1%80#Text> (дата звернення: 01.05.2024).
33. Про затвердження Порядку формування квоти імміграції, Порядку провадження за заявами про надання дозволу на імміграцію і поданнями про його скасування та виконання прийнятих рішень: Постанова Кабінету Міністрів України від 26.12.2002 № 1983. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1983-2002-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.02.2026).
34. Про імміграцію: Закон України від 07.06.2001 № 2491-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2491-14#Text> (дата звернення: 11.02.2026).
35. Про реалізацію експериментального проєкту щодо розбудови мережі єдності українців за кордоном: Постанова КМУ від 14.07.2025 № 841. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/841-2025-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.02.2026).
36. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 30.09.2024 № 922-р Про схвалення Стратегії демографічного розвитку України на період до 2040 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/922-2024-%D1%80> (дата звернення: 11.02.2026).
37. Самойленко А. Україна втратила 40% працездатного населення. Мінсоцполітики вказало, що робити. 03.07.2025. URL: <https://glavcom.ua/country/society/mintsotspolitiki-zaklikajut-vikoriniti-ejdzhizmna-rinku-pratsi--1066196.html> (дата звернення: 10.02.2026).
38. Смалійчук Г. В. Зовнішня трудова імміграція в контексті трансформації ринку праці України: соціально-культурні аспекти адаптації іммігрантів. *Соціально-трудова відносини: теорія і практика*: зб. наук. пр. 2016. Вип. 1 (11). С. 261–268.
39. Смалійчук Г. В. Міжкультурна комунікація іммігрантів у процесі зовнішньої трудової міграції. *Соціально-трудова відносини: теорія і практика*: зб. наук. пр. 2016. Вип. 2 (12). С. 261–279.
40. Теслюк Я. О. Поняття зовнішньої трудової міграції як предмета адміністративно-правового регулювання. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2023. № 64. С. 66–70. URL: <https://www.vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc64/13.pdf> (дата звернення: 11.02.2026).
41. Тільки 3% українських роботодавців прагнуть наймати іноземців на роботу. 03.08.2025. URL: <https://www.work.ua/news/ukraine/2460/> (дата звернення: 10.02.2026).
42. Трюхан О. А. Право працівників-мігрантів та зайнятість: міжнародні стандарти і законодавство України. *Часопис цивілістики*. 2015. № 19. С. 178–183. URL: <http://www.clj.nuoua.od.ua/archive/19/37.pdf> (дата звернення: 11.02.2026).
43. Україні рекомендують розробити стратегію залучення мігрантів для відновлення ринку праці. 14.07.2025. URL: <https://agoreview.com/content/ukrayini-rekomenduyut-rozrobyty-strategiyu-zaluchennya/> (дата звернення: 10.02.2026).
44. Українські компанії почали наймати мігрантів з Азії. 28.09.2025. URL: <https://ua.news.ua/ukraine/ukrayinski-kompaniyi-pochali-naimati-migrantiv-z-aziyi> (дата звернення: 10.02.2026).
45. Українські мігранти почнуть повертатися додому лише у 2027 році, - НБУ. 01.08.2025. URL: <https://www.rbc.ua/rus/news/ukrayinski-migranti-pochnut-povertatisya-1754032072.html> (дата звернення: 11.02.2026).
46. Хомутенко Л. І., Гребенюк А. П. Міграційні тенденції в Україні: особливості української трудової міграції. *Інфраструктура ринку*. 2016. Вип. 2. С. 35–39.
47. Шевченко І. Українські компанії не готові наймати іноземців: лише 13% відкриті до залучення мігрантів. 03.10.2025. URL: <https://finteco.com.ua/article/24657-ukrayinski-kompanii-ne-hotovi-naumaty-inozemtsiv-lyshe-13-vidkryti-do-zaluchennia-mihrantiv/> (дата звернення: 10.02.2026).
48. A Comparison of Australian and Canadian Immigration Policies and Labour Market Outcomes. Report to the Department of Immigration and Multicultural and Indigenous Affairs. The National Institute of Labour Studies, Flinders University. September 2004. 53 p.
49. Buchholz K. The Countries Losing Population Fastest. 25.02.2025. URL: <https://www.statista.com/chart/33997/countries-with-the-biggest-decrease-in-population-between-2022-and-2023/> (дата звернення: 11.02.2026).
50. Directive 2011/98/EU of the European Parliament and of the Council of 13 December 2011 on a single application procedure for a single permit for third-country nationals to reside and work in the territory of a Member State. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2011/98/oj/eng> (дата звернення: 11.02.2026).

51. Escritt T. Ukraine's population has fallen by 10 million since Russia's invasion, UN says. 22.10.2024. URL: <https://www.reuters.com/world/europe/ukraines-population-has-fallen-by-10-million-since-russias-invasion-un-says-2024-10-22/> (дата звернення: 11.02.2026).

52. Lesko N., Lukianova H., Rym O., Ranevych O., Buk M. Technologies for responding to the main challenges of ensuring the safety of the engineering migrant workers. *International Journal of Safety and Security Engineering*. 2022. Vol. 12. No. 6. Pp. 715–722. URL: <https://doi.org/10.18280/ijss.120607> (дата звернення: 11.02.2026).

53. Mahboubi P. Quality Over Quantity: How Canada's Immigration System Can Catch Up With Its Competitors. Commentary 654. Toronto: C.D. Howe Institute, 2024. 32 p.

54. Mohdin A. The fastest shrinking countries on earth are in Eastern Europe. 21.07.2022. URL: <https://qz.com/1187819/country-ranking-worlds-fastest-shrinking-countries-are-in-eastern-europe> (дата звернення: 11.02.2026).

55. Opore-Addo J., Farquharson K. Canadian and Australian Immigration Policy Trends: An Institutional Isomorphic Comparative Historical Analysis. *International Migration Review*. 2025. URL: <https://doi.org/10.1177/01979183251352434> (дата звернення: 11.02.2026).

56. Sushch O. Legal regulation of temporary labour migration in labour and private international law of Ukraine. *Law and Innovative Society*. 2024. № 2 (23). Pp. 10–24. URL: [https://doi.org/10.37772/2309-9275-2024-2\(23\)-1](https://doi.org/10.37772/2309-9275-2024-2(23)-1) (дата звернення: 10.02.2026).

Rym O. M. LEGAL REGULATION OF LABOUR IMMIGRATION UNDER MARTIAL LAW AND IN THE CONTEXT OF POST-WAR RECOVERY

The article analyses the current challenges of the legal regulation of labour immigration and employment in Ukraine amid an unprecedented demographic decline and the ongoing martial law regime. It substantiates that the rapid population decline, the mass departure of working-age citizens abroad, declining birth rates, and the loss of human capital resulting from the war have produced a profound imbalance in the labour market and pose long-term threats to the country's economic stability. It is argued that restoring Ukraine's economic potential requires a comprehensive combination of re-emigration policies and controlled immigration.

The article examines existing legal mechanisms governing the employment of foreign nationals, in particular the procedure for obtaining work permits and the formation of immigration quotas. It analyses Ukrainian legislation in the fields of employment and immigration, as well as legislative initiatives to introduce a single permit for residence and employment in line with European standards. It is emphasized that the current system is predominantly administrative in nature and does not provide sufficient flexibility or responsiveness to the actual needs of the national economy.

Special attention is paid to improving the selection mechanisms for labour migrants. Based on a comparative analysis of Canada and Australia, the article argues for a transition from a quota-based model to an economically oriented points-based system for assessing candidates, taking into account education level, professional experience, language proficiency, age, the presence of an employment contract, and integration potential. The importance of digitalising relevant procedures, creating a national electronic platform for candidate selection, and introducing a system to monitor the integration of immigrants is highlighted.

The article proposes developing a coherent strategy for the legal regulation of labour immigration, integrated into state policies on employment, demographic development, and post-war recovery. It concludes that combining re-emigration mechanisms, controlled immigration, and transparent selection criteria can ensure a balanced use of labour resources, strengthen the country's economic capacity, and create conditions for sustainable socio-economic development in Ukraine.

Keywords: labour market, employment, immigration, labour/social integration, labour relations, worker-migrant, employer, international standards, social protection, social policy.

Дата першого надходження статті до видання: 16.02.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 18.03.2026

Дата публікації (оприлюднення) статті: 11.05.2026