



Публікація «Трудові права, умови праці українських трудових мігрантів в країнах ЄС та вплив пандемії COVID - 19 на трудову міграцію» створена в рамках проектного дослідження «Ситуація з українськими працівниками в країнах Європейського союзу» за сприяння і фінансової підтримки 3F Fagligt Fælles Forbund – Об'єднаної федерації робітників Данії 3Ф.

м. Київ
травень 2020 р.

ТРУДОВІ ПРАВА, УМОВИ ПРАЦІ

**УКРАЇНСЬКИХ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ В КРАЇНАХ ЄС ТА
ВПЛИВ ПАНДЕМІЇ COVID - 19 НА ТРУДОВУ МІГРАЦІЮ**

LABOR RIGHTS, WORKING CONDITIONS

**OF UKRAINIAN LABOR MIGRANTS IN EU
COUNTRIES AND THE IMPACT OF THE COVID-19
PANDEMIC ON LABOR MIGRATION**

Публікація «Трудові права, умови праці українських трудових мігрантів в країнах ЄС та вплив пандемії COVID - 19 на трудову міграцію» створена в рамках проектного дослідження «Ситуація з українськими працівниками в країнах Європейського союзу» за сприяння і фінансової підтримки 3F Fagligt Fælles Forbund - Об'єднаної федерації робітників Данії 3Ф.

Автори:

Андрєєв Василь Миколайович - Голова Профспілки працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України, Кандидат наук з державного управління, Експерт з питань апроксимації соціального і трудового законодавства до законодавства ЄС.

Борисов Олег Сергійович - Експерт з питань зайнятості і трудової міграції Профспілки працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України.

Технічне редагування публікації:

Назаренко Олена Павлівна – Менеджер проекту 3F.

Тексти публікуються в авторській редакції. За повного або часткового відтворення тексту публікації посилання на автора та видання обов'язкове.

«Трудові права, умови праці українських трудових мігрантів в країнах ЄС та вплив пандемії COVID - 19 на трудову міграцію» / упоряд. В. Андрєєв, О. Борисов – м. Київ, Травень, 2020р.: Профспілка працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України, 2020р.

Формат 84x108/32. Гарнітура Calibri
Тираж 100 прим.

Видавництво: ФОП Петренко Наталія Дмитрівна Адреса: 01033, м. Київ, вул. Шота Руставелі, 39/41, оф. 615, Свідоцтво про державну реєстрацію серія В03 № 007401 від 24.11.2008 р.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
1. ТРУДОВА МІГРАЦІЯ УКРАЇНЦІВ У 2020р.	4
1.1. КЛЮЧОВІ СФЕРИ ПРАЦІ В КРАЇНАХ ЄС, ЯКІ ОБИРАЮТЬ УКРАЇНЦІ	12
2. ЗМІНИ У РИНКАХ ПРАЦІ УКРАЇНИ І КРАЇНАХ ЄС, СПРИЧИНЕНІ КАРАНТИННИМИ ЗАХОДАМИ ПІД ЧАС ПАНДЕМІЇ COVID-19	19
2.1. ПРОБЛЕМИ, З ЯКИМИ ЗІТКНУЛИСЯ ТРУДОВІ МІГРАНТИ У ПЕРІОД КАРАНТИНУ	29
3. НОВІ УМОВИ ПРАЦІ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ В КРАЇНАХ ЄС	35
3.1. СЕЗОННА ПРАЦЯ В КРАЇНАХ ЄС УКРАЇНСЬКИХ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ	40
4. ПОРУШЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ МІГРАНТІВ ІЗ УКРАЇНИ	45
5. ФОРМИ ПРОФСПІЛКОВОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ТРУДЯЩИХ-МІГРАНТІВ: НОВІ РЕАЛІЇ	48
6. ВПЛИВ УГОДИ ПРО АСОЦІАЦІЮ УКРАЇНА - ЄС НА МІГРАЦІЮ ТА НА ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ-МІГРАНТІВ	52
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ	54

ВСТУП

«Міжнародна трудова міграція є зростаючим пріоритетом політики, і необхідно справедливо враховувати інтереси країн походження і країн призначення, а також інтереси трудящих-мігрантів», - заявив директор Департаменту статистики Міжнародної організації праці (МОП) Рафаель Діес де Медіна, щодо результатів 20-ої Міжнародної конференції статистиків праці (10 – 19 .10.2018 м. Женева - Швейцарія) [1].

Після здобуття незалежності Україна стала частиною міжнародної трудової міграції. Кожна хвиля української трудової міграції забирає певну частину професійного населення країни різних вікових груп. На сьогоднішні масштаби міграції впливає не тільки світова глобалізація, а й та ситуація, яка склалася в державі. В умовах непростих економічних обставин та низьких заробітних плат, робота за кордоном стала для багатьох українців стратегією виживання та підвищення добробуту своїх сімей.

Важка праця, не завжди справедлива заробітна плата, неналежний рівень охорони здоров'я і соціального захисту та скрутні побутові умови притаманні українській трудовій міграції.

У нашій публікації ми розглянемо сучасну ситуацію з українськими працівниками в країнах Європейського союзу в розрізі проблеми захисту трудових прав, умов праці українських трудових мігрантів в країнах ЄС, форми профспілкового захисту трудових прав працівників - мігрантів та вплив пандемії COVID - 19 на трудову міграцію, яка підштовхнула країни світу до нової політики, щодо міграційних процесів з новими умовами праці для працівників і трудових мігрантів.

[1] New ILO figures show 164 million people are migrant workers - Some countries of origin are losing the most productive part of their workforce, the study says. - News | 05 December 2018 - https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_652106/lang--en/index.htm

1. ТРУДОВА МІГРАЦІЯ УКРАЇНЦІВ У 2020 р.

Міграційні процеси в Україні зростають з року в рік. Відкриття кордонів після здобуття незалежності створило можливість не тільки для чергової хвилі еміграції, а і можливості підвищення рівня життя шляхом тимчасових поїздок за кордон з метою заробітку для багатьох громадян країни. Після початку дії безвізового режиму з ЄС (дозволяє перебувати у європейських країнах не більше 90 днів протягом 180-денного періоду і не надає права на роботу), який запрацював з 11 червня 2017 року, кількість відвідувань країн ЄС громадянами України збільшилась, та не тільки з прикордонних областей.

Проте частина громадян почала використовувати безвізовий період перебування в країнах ЄС для роботи терміном на три місяці кожні півроку, а саме, приїжджаючи до країни ЄС як туристи, вони вже на місці знаходять вакансію, і там же подають документи для отримання дозволу на роботу – прикладом є робота в Польщі.

Україна чітко тримає «почесне» місце країни «донора» працівників-трудомих мігрантів. Наприклад, у 2013-му серед прибулих до країн G20 українці посідали 5 - те місце після мексиканців, індусів, китайців та бангладешців.

Які обсяги трудової міграції українців?

Оцінити такі обсяги дуже складно, адже єдиних даних скільки трудових мігрантів українців знаходиться за кордоном, немає. За різними даними кількість заробітчан оцінюється приблизно в 4 млн. осіб, причому число трудових мігрантів з України в країнах ЄС становить приблизно 2 млн. осіб. При цьому важливо знати реальну кількість закордонних працівників, аби визначити, скільки громадян України, не охоплених пенсійною системою, згодом може претендувати на пенсійні виплати, і т.д.

Також слід зазначити про масштаби української еміграції - за межами України нараховується від 8,2 млн. (за переписами зарубіжних держав) до 20 млн. (за різними оцінками) осіб українського походження [2].

На фоні трудової міграції і еміграції українців відбувається скорочення робочої сили і скорочення населення України. За період з 2013 по 2019 рр. робоча сила в Україні працездатного віку скоротилася з майже 19,3 млн. до 17,3 млн. осіб. [3].

Населення України, за період з 2013р. (чисельність населення на 1 січня 2013 р. – 45,5 млн. осіб) і станом на 1 березня 2020 р. – 41,8 млн. осіб (показник чисельності населення (за оцінкою), без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і м. Севастополя.), відбулось зменшення на 3,7 млн. осіб [4].

Внутрішні причини, що спричиняють трудову міграцію українців, це: значна різниця в оплаті на батьківщині й за кордоном; довготривале зниження попиту на окремі спеціальності, відсутність робочих місць і високий рівень галузевого та регіонального безробіття (зазначимо, що рівень безробіття, згідно показників безробітного населення (за методологією МОП) в Україні в 2019 р. склав 8,6%, що на 0,8% більше, ніж в 2013 р. - 7,8% [5]; соціально-економічна криза; спад виробництва і втрата багатьох галузей економіки; суттєве зниження рівня добробуту більшої частини населення; нерівність між оплатою праці і фактичною вартістю життя в Україні; відсутність забезпечення соціальними гарантіями працівників і «тінізація» значного сегменту ринку праці (неформальний сектор) в Україні.

2] Публікація «Міграція в Україні: Факти і цифри», Представництво МОМ в Україні, 2016 р. - http://iom.org.ua/sites/default/files/ff_ukr_21_10_press.pdf

[3] Офіційний сайт Державної служби статистики України - Основні показники ринку праці у 2010-2019 роках - http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/rp/ean/ean_u/arh_osp_rik_u.htm
www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/rp/ean/ean_u/osp_rik_10-19u.xls

[4] Офіційний сайт Державної служби статистики України - Основні показники ринку праці (річні дані) - http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2013/ds/kn/kn_u/kn0113_u.html
http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2020/ds/kn/kn_u/kn0220_u.html

[5] Офіційний сайт Державної служби статистики України - Основні показники ринку праці у 2010-2019 роках - http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/rp/ean/ean_u/arh_osp_rik_u.htm
www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/rp/ean/ean_u/osp_rik_10-19u.xls

Згідно даних щодо неформально зайнятого населення за видами економічної діяльності у 2019 р., кількість неформально зайнятого населення віком 15-70 років, складає - 3,4 млн. осіб (види економічної діяльності: сільське господарство; лісове господарство та рибне господарство; оптова та роздрібна торгівля; будівництво; промисловість; транспорт і складське господарство; тимчасове розміщування й організація харчування. (Дані наведено за результатами обстеження робочої сили без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях) [6].

Починаючи з 2014 р., відбулась активізація внутрішнього переселення громадян в Україні, спричинена анексією Криму та воєнними діями на Донбасі. Переселення так само спонукало до активізації процесу трудової міграції.

Зовнішні причини, що спричиняють трудову міграцію українців, це: значно вищий рівень оплати праці, ніж в Україні; сталий попит на українських заробітчаних; зростання попиту на працівників з-поза меж ЄС в таких галузях, як: будівництво, сільське господарство, сфера послуг, а також можливість легалізації на перспективу подальшої зміни місця постійного проживання.

Станом на 2013р.-2014 р., лідерами трудової міграції серед регіонів України стали: Львівська обл., Закарпатська обл., Чернівецька обл., Волинська обл., Івано-Франківська обл., Рівненська обл., Тернопільська обл., Хмельницька обл., Черкаська обл., Вінницька обл. і Одеська обл.

[6] Офіційний сайт - Державна служба статистики України - Неформально зайняте населення за видами економічної діяльності у 2019 році -

http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/rp/eans/eans_u/arch_nzn_ved_u.htm
www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2019/rp/eans/nzn_ved_19_u.xls

Починаючи з 2014-2019 р.р., до областей трудової міграції приєдналися інші регіони, такі як: Донецька обл., Луганська обл., Автономна Республіка Крим (тимчасово окупована територія), Дніпропетровська обл., Миколаївська обл., Харківська обл., Херсонська обл., Черкаська обл., Сумська обл., Київська обл., Чернігівська обл., Житомирська обл., Кіровоградська обл., Полтавська обл. і м. Київ.

На сьогоднішній день ключовим мотивом, який зумовлює тимчасові і довгострокові поїздки за кордон, є заробіток задля задоволення поточних життєвих потреб і поліпшення житлових умов.

Соціально-економічні наслідки міжнародної трудової міграції мають, як позитивні, так і негативні сторони.

Позитивні аспекти трудової міграції: порівняно високий рівень оплати праці за кордоном сприяє трудовій міграції населення з чітко вираженим сезонним характером; зменшення рівня безробіття (багато громадян не можуть знайти роботу в країні) та зниження соціального напруження на національному ринку праці; допомагає мігрантам усувати бідність і в цілому поліпшувати економічну безпеку і якість життя своїх родин; придбання нових навичок і збільшення кількості української діаспори.

Валютні перекази своїм рідним значних коштів, зароблених за кордоном, сприяють економічному розвитку і набагато перевершують іноземні інвестиції. За підсумками 2019 року українські трудові мігранти переказали \$ 12 мільярдів доларів грошових переказів [7].

В січні - березні (I кв.) 2020 р. обсяг приватних грошових переказів українських трудових мігрантів в Україну традиційними і неформальними каналами склав понад \$ 2,9 мільярдів доларів [8].

[7] Громадське Телебачення - «У Нацбанку повідомили, скільки грошей заробітчани переказали в Україну у 2019 році» /Ярослав Вінокуров/ 04 лютого, 2020 - <https://hromadske.ua/posts/u-nacbanku-povidomili-skilki-groshej-zarobitchani-perekazali-v-ukrayinu-u-2019-roci>

[8] "Бизнес Цензор" – «Переводы от трудовых мигрантов в первом квартале превысили \$2,9 миллиарда» – НБУ/ 15.05.20 -https://biz.censor.net.ua/news/3195881/perevody_ot_trudovyh_migrantov_v_pervom_kvartale_prevysili_29_milliarda_nbu

Проте слід відмітити, що Національний банк України прогнозує в 2020 році зменшення обсягів грошових переказів з-за кордону від трудових мігрантів через загальносвітовий карантин, спричинений пандемією коронавірусу COVID-19. За оцінками НБУ, в 2020 році обсяги переказів від трудових мігрантів зменшаться до \$ 10 млрд. доларів з 12 млрд. доларів в 2019 році [9].

Пандемія коронавірусної хвороби (COVID-19) у 2020 році виявилась «утримувачем» мобільності громадян і трудової міграції, та стала іспитом на витримку для трудової міграції.

Негативні аспекти трудової міграції: відтік робочої сили, а саме населення у працездатному віці, яке в свою чергу дає погіршення співвідношення між працездатним і непрацездатним населенням; зміна структури пропозиції робочої сили, яке в деяких секторах економіки вже призвело до дефіциту певних навичок; проблема «соціального сирітства» (коли діти є «сиротами», хоча їх батьки живі, але працюють за кордоном), що призводить до соціальної напруженості; загострення демографічної кризи.

Окремий показник негативного аспекту трудової міграції - незаконна зайнятість (цей ризик для українських трудових мігрантів може привести до депортації і заборони на в'їзд в країну в майбутньому). Також це, неможливість для мігрантів належним чином захистити свої права; нефіксований робочий час; нехтування безпекою праці і виконанням робіт, небезпечних для здоров'я і життя; несвоєчасна і неповна виплата заробітної плати, яка набагато нижча, ніж у легально зайнятого працівника; відсутність належного соціального захисту; ризик стати жертвою трудової експлуатації, навіть торгівлі людьми.

[9] УНІАН - «НБУ прогнозує в 2020 році зменшення обсягів грошових переказів з-за кордону через карантин» / 16 травня 2020 - <https://www.unian.ua/economics/finance/groshovi-perekazi-nbu-prognozuye-v-2020-roci-zmenshennya-obsyagiv-groshovih-perekaziv-z-za-kordonu-cherez-karantin-novini-ukrajina-10999268.html>

За останні роки тривалість перебування більшості трудових мігрантів за кордоном істотно зросла. Найпоширенішими є поїздки терміном від 1-го до 3-ох, а також до 6-ти місяців.

У структурі трудової міграції з метою праці громадян України можна поділити за ступенем поїздок за кордон на:

- офіційну трудову міграцію - статистично фіксується, оскільки громадяни для перетину кордону зазначають трудову діяльність як мету виїзду, і є легальними трудовими мігрантами в приймаючих країнах;

- неофіційну трудову міграцію (легалізація відбувається в країні прибуття з використанням режиму безвізової поїздки) - не може бути «відстежена» статистикою, оскільки поїздки за кордон відбуваються з декларованою метою туризму і відвідування родичів тощо, та з подальшим працевлаштуванням і реєстрацією в країні-реципієнті. При цьому, зазначимо, що учасники таких поїздок стають цілком легальними трудовими мігрантами в країнах-реципієнтах.

Канали трудової міграції українських громадян, на даний час це:

- самостійний пошук місця роботи; - використання послуг агенцій, які знаходяться в приймаючих країнах прибуття трудових мігрантів;

- використання послуг суб'єктів господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні за кордоном (послугами даних суб'єктів більше користуються українські моряки для можливості працевлаштування на судна під іноземним прапором, адже більшість таких суб'єктів з посередництва – це кріюінги, які здійснюють діяльність по набору моряків на морські (рідше річкові) судна);

- запрошення українських фахівців безпосередньо іноземною стороною.

Питання контролю міграційних процесів в Україні що відбулись у два етапи, активізувалось з моменту підписання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС,. Політичну частину Угоди було підписано 21 березня 2014 р., а 1 вересня 2017 року, після тривалого процесу ратифікації, Угода про асоціацію між Україною та ЄС набула чинності у повному обсязі. Угода про асоціацію між Україною та ЄС, активізувала державну політику в частині мобільності громадян і міграційних процесів. Україна в своїй політиці розпочала приділяти увагу заходам національного рівня у здійсненні міграційної політики, та впровадила аналіз системи заходів з метою регулювання міграції робочої сили.

Визначення обсягу, структури міграційних потоків, а також здійснення і аналіз міграційної політики виконують такі державні органи виконавчої влади: Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України, Міністерство внутрішніх справ України, Державна прикордонна служба України, Державна міграційна служба України та Міністерство закордонних справ України.

Збір і аналіз питання міграційного руху населення і працевлаштування громадян суб'єктами господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном: Державна служба статистики України і Державна служба зайнятості.

Отже, підсумовуючи питання трудової міграції українців у 2020р., треба зазначити, що відсутність можливостей знайти підходящу і адекватно оплачувану роботу на внутрішньому ринку праці спонукає українців шукати роботу за кордоном, переважно в країнах ЄС. На сьогодні міграційні процеси перевершують можливості їх прогнозування. Ці процеси вимагають нових підходів.

Незважаючи на надання певних переваг як приймаючим країнам, так і країнам-донорам, міграція створює багато проблем.

Трудова міграція з України, яка почалася в кінці 1990-х років і швидко зростала протягом 2000-х років, як і з інших країн Східного партнерства, стала частиною міжнародних економічних відносин. Значною мірою трудова міграція викликана погіршенням можливостей працевлаштування і отримання доходу, особливо в сільській місцевості. Також слід зазначити, що на динаміку міграційних процесів в регіоні впливали такі фактори, як політична нестабільність і військові конфлікти.

Через широкомасштабну еміграцію країни-донори стикаються з серйозними проблемами, оскільки вони позбавлені значної частини національної робочої сили, що погіршує їх соціальну і економічну безпеку. У той же час мігранти накладають фінансовий тягар на бюджет приймаючих країн і сприяють демпінгу на ринку праці та зменшення заробітної плати місцевих працівників.

Нажаль трудові права мігрантів не завжди забезпечені й захищені на ринку праці багатьох країн світу, що в свою чергу зумовлює необхідність пошуку для приймаючих країн ефективних заходів правового характеру для підтримки транскордонної мобільності трудового потенціалу.

Зі свого боку українські трудові мігранти, як й усі інші працівники, прагнуть до праці з гідними умовами, що забезпечують їм професійний розвиток, трудову честь і гідність та справедливу заробітну плату.

Однозначно можна сказати, що трудова міграція робочої сили є неминучим явищем в XXI ст., оскільки глобалізація міжнародного ринку праці забезпечила збільшення пропозиції праці та попит робочої сили.

1.1. КЛЮЧОВІ СФЕРИ ПРАЦІ В КРАЇНАХ ЄС, ЯКІ ОБИРАЮТЬ УКРАЇНЦІ

Протягом багатьох років триває масова економічна міграція українців до Польщі, Чехії, Угорщини, Латвії, Литви, Естонії, Словаччини, Фінляндії, та інших країн ЄС, адже ринок праці цих країн розраховує на українських заробітчан.

Польща є пріоритетною країною з працевлаштування наших громадян в країнах ЄС, так, згідно кількості громадян України, працевлаштованих за кордоном (за країнами світу), за статистикою суб'єктів господарювання, що мають ліцензію з посередництва у працевлаштуванні за кордоном, в I кварталі 2020 року працевлаштовано 3 тис. 984 осіб в Польщі. Наступні за статистикою країни з працевлаштування наших громадян – це: Німеччина – 1 тис. 939 осіб, Литва – 678 осіб, Нідерланди – 547 осіб, Бельгія – 456 осіб, Чехія – 318 осіб, Латвія – 286 осіб, Угорщина – 146 осіб і Італія – 139 осіб.

Показники Кіпру – 4 тис. 243 особи, Великої Британії – 1 тис. 466 осіб, Греції – 1 тис. 426 осіб і Маршаллових Островів – 815 осіб – вказують на кількість працевлаштування українських моряків, які працюють на суднах під іноземним прапором.

Всього громадян працевлаштовано за кордоном у I квартал 2020 р. – 20 тис. 880 осіб. Зазначимо, що дані показники не враховують всієї частки працевлаштованих українських трудових мігрантів за кордоном, адже це показники лише суб'єктів господарювання, що мають ліцензію з посередництва у працевлаштуванні за кордоном [10].

Українські трудові мігранти активно заповнюють «прогалини» на ринку праці країн ЄС, таким чином заміщуючи громадян країн перебування, які працюють в інших країнах ЄС.

[10] Аналітична та статистична інформація Державної служби зайнятості - розділ статистичні данні у розрізі професій - «Працевлаштування громадян суб'єктами господарювання, що надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, у тому числі у професійному розрізі у I кварталі 2020 року» від 29.04.2020 - <https://www.dcz.gov.ua/analitics/69> ; стор. 4 - https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infofiles/3._pracevlashtuvannya_gromadyan_subyektamy_gospnyvas_hcho_nadayut_poslugu_z_poserednyctva_u_pracevlashtuvanni_u_tomu_chysli_u_profesijnomu_rozrizi.xls

Основними сферами, де зайняті працівники-мігранти є: будівництво (чоловіки); сільське господарство (збирання врожаю – як чоловіки так і жінки); промисловість – виробництво (чоловіки і жінки); домашнє господарство (прибирання домівки, готування їжі, доглядання дітей та людей похилого віку, де найчастіше затребувані медичні працівники – жінки); сфера торгівлі і харчування та сервісу, у т.ч. готельний бізнес (здебільшого молодь – як чоловіки так і жінки, також працюють люди старшого віку, серед яких жінки влаштовуються покоївками); транспортна сфера (здебільшого робота водіями – чоловіки), також працівники-мігранти працюють різноробами, пакувальниками, складальниками, меблярами і прибиральниками.

Згідно даних показників, за кордоном спостерігається дефіцит трудових ресурсів за вищепереліченими сферами зайнятості, тому українцям виявляється цілком реально знайти там роботу. Наприклад, протягом 2018 року для українців були доступні вакансії в сімдесяти країнах світу. Загальна кількість вакансій за 2018 рік становила майже 47 тис. Близько 60% вакансій, які пропонуються у розділі "Робота за кордоном", – у Польщі, на другому місці Чехія, 12%, на третьому – Німеччина, 5%. [11].

Яскравим прикладом потреб за спеціальностями в країнах ЄС, де задіяні трудові мігранти, може бути будівельна сфера, яка завжди потребує наступних фахівців: арматурники, муляри, штукатурки (ручний метод), плиточники, кладчики, гіпсокартонщики, сантехніки, монтажники, електрики, фахівці з опоряджувальних робіт, зварювальники, скломонтажники (виробництво вікон), машиністи баштових кранів, монтажник корпусів кораблів та інші.

Потреба в даних фахівцях є і в Україні, але, як ми вказували, однією з основних причин міграції є низький рівень заробітної плати в Україні. Розрив в оплаті праці навіть з сусідніми країнами, становить від трьох до десяти разів - і це не на користь України.

[11] «Трудовые мигранты. В каких странах украинцам работать выгоднее» - Вторник, 23.04.2019, 16:00
- Виктория Мальченко, VoxUkraine : <https://www.epravda.com.ua/rus/publications/2019/04/23/647290/>

Розмір мінімальної заробітної плати в 2020 р. в Україні складає 4723 грн. - 162,39 євро (29,0843 грн. - офіційний курс НБУ гривні щодо курсу €(Євро) валюти, станом на 13.05.2020р.), а почасова оплата праці складає 28,31 грн. - 1,02 євро.

Щодо заробітної плати працівників таких галузей, як будівництво, сільське господарство, медицина, на підставі таблиці «Ситуація на ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості у січні-березні 2020 року», опублікованою Державною службою зайнятості (від 14.05.2020р.), середньомісячна заробітна плата постійних будівельників за лютий 2020р. в Україні становила - 9 300 грн. (345,34 євро) (26,9299 грн. - офіційний курс НБУ гривні щодо курсу €(євро) валюти, станом на 28.02.2020р.); медичних працівників (охорона здоров'я) становила - 7 500 грн. (278,50 євро); робітників сільського, лісового та рибного господарств становила - 8 400 грн. (311,92 євро); працівників торгівлі та ремонту транспортних засобів становила - 11 100 грн. (412,18 євро); робітників промисловості становила - 12 100 грн. (449,31 євро) [12].

Це менше мінімальної заробітної плати, в таких країнах ЄС, як Румунія (466 євро) і набагато нижча, ніж в Польщі (611 євро).

Загалом показники національної мінімальної заробітної плати держав-членів Європейського союзу (ЄС) виглядають так: станом на 1 січня 2020 року 21 з 27 держав-членів Європейського союзу (ЄС) мають національну мінімальну заробітну плату: тільки Данія, Італія, Кіпр, Австрія, Фінляндія і Швеція її не мають. Мінімальна місячна заробітна плата, як правило, нижче 600 євро на сході і більше 1 500 євро на північному заході ЄС.

21 державу – члена ЄС, що має національну мінімальну заробітну плату, можна розділити на три основні групи в залежності від рівня в євро. У січні 2020 року в Болгарії була найнижча валова (до вирахування податків) мінімальна заробітна плата (312 євро) в ЄС.

[12] Аналітична та статистична інформація Державної служби зайнятості - розділ Інфографіка та публікації - «Ситуація на ринку праці та діяльність державної служби зайнятості» від 13.04.2020 - https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infocfiles/sytuaciya_na_rp_03_2020_nova_robocha_syla.pdf

У дев'яти державах-членах, переважно розташованих на сході ЄС, мінімальна заробітна плата становить від 400 до 600 євро на місяць: Латвія (430 євро), Румунія (466 євро), Угорщина (487 євро), Хорватія (546 євро), Чехія (575 євро), Словаччина (580 євро), Естонія (584 євро), Литва (607 євро) і Польща (611 євро).

У п'яти інших державах-членах, розташованих в основному на півдні ЄС, мінімальна заробітна плата коливалася від 700 до трохи більше 1000 євро на місяць: Португалія (741 євро), Греція (758 євро), Мальта (777 євро), Словенія (941 євро) і Іспанія (1 050 євро).

В інших семи державах-членах, розташованих на заході і півночі ЄС, мінімальна заробітна плата була вище 1 500 євро в місяць: Франція (1 539 євро), Німеччина (1 584 євро), Бельгія (1 594 євро), Нідерланди (1 636 євро), Ірландія (1 656 євро) і Люксембург (2 142 євро).

Для порівняння, федеральна мінімальна заробітна плата в Сполучених Штатах в січні 2020 року становила 1 119 євро в місяць.

Слід також зазначити, що відмінності в мінімальній заробітній платі між державами-членами ЄС значно менше, якщо враховувати відмінності в рівнях цін: мінімальна заробітна плата в державах-членах з більш низькими рівнями цін стає відносно вище, коли виражено в стандарті купівельної спроможності (PPS - purchasing power standard), і відносно нижче в держави-члена з більш високим рівнем цін [13].

Показники за 2019 р., погодинної оплати праці в ЄС, згідно даних отриманих в березні 2020 р., вказують на значний розрив у погодинній оплаті в Україні і країнах ЄС. Так, в Україні у 2019 р. погодинна оплата праці найманих працівників складала 25,13 грн. – 0,97євро (25,80 грн. офіційний курс НБУ гривні щодо курсу € (євро) валюти,

[13] European Commission - Eurostat - Products Eurostat News - Disparities in minimum wages across the EU - 03/02/2020 - <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200203-2>

станом на 27.12.2019р.), а згідно статистичних даних за 2019р. в 27 країнах ЄС погодинні витрати на оплату праці варіювалися від € 6,0 євро до € 44,7 євро. Були зафіксовані такі показники по країнам: низькі показники - Болгарія (6,0 євро), Румунія (7,7 євро), Литва (9,4 євро), Угорщина і Латвія (9,9 євро); середні показники - Австрія (34,7 євро), Німеччина (35,6 євро), Швеція (36,3 євро) і Нідерланди (36,4 євро); найвищі показники - Франція (36,6 євро), Бельгія (40,5 євро), Люксембург (41,6 євро) і Данія (44,7 євро) [14], [15].

При цьому зазначимо, що в ЄС в цілому витрати на робочу силу за годину були найвищими в основному в некомерційній економіці (28,4 євро) і найнижчі були в будівельному секторі (24,8 євро) [16].

Якщо проаналізувати заробітну плату українських трудових мігрантів, то вони в середньому заробляють від €700 (євро) до €1 000 (євро) на місяць. Щоб зекономити зароблене, люди витрачають гроші лише на харчування, бо житло зазвичай надає роботодавець, який гарантує офіційне працевлаштування.

Зазначимо також, що не всі трудові мігранти за кордоном працюють відповідно до їх рівня кваліфікації, більшість, незалежно від рівня освіти, працюють на низькокваліфікованих робочих місцях, проте поступово зменшується частка трудових мігрантів українців, які готові працювати на мінімальній ставці. Прикладом цього є Польща, де даний показник у 2019р. складає від 6% до 10% бажаючих працювати на мінімальній ставці, порівняно, як 2018р. таких було аж 40% бажаючих працювати на мінімальній ставці.

Щодо вікових показників, зазначимо, що основна частка мігрантів мають вік від 30 – до 50 років.

[14] "Дебет-Кредит" - український фінансово-бухгалтерський портал - «З 1 січня 2019 року нарахована зарплата не може бути меншою за 4173 грн» від 28.12.2018 - <https://news.dtki.ua/labor/compensation/52527>

[15] Finance.ua – Валюта - Курс НБУ на 27.12.2019 - <https://tables.finance.ua/ru/currency/official/-/1/2019/12/27>

[16] Hourly labour costs - Statistics Explained Source - Data extracted in March 2020 – <https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/> - 31/03/2020 <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/pdfscache/23015.pdf>

Освітній профіль українських трудових мігрантів сильно варіюється залежно від країни перебування. У Чехії, де переважаючим сектором зайнятості українських мігрантів є будівництво, лише близько 10% з них мають вищу освіту, в той час як більшість зайнятих в економіці Німеччини громадян України мають вищу освіту. У Німеччині українці часто працюють в якості інженерів, включаючи ІТ-сектор. У Польщі значна частина українських мігрантів зайнята в будівництві та сільському господарстві. Оціночне, приблизно до половини українських мігрантів, зайнятих за кордоном, не мають дозволу на роботу або посвідки на проживання, близько 17% позбавлені будь-якого офіційного статусу.

Проведене у 2012 році загальнонаціональне опитування на тему трудової міграції виявило, що дві третини трудових українських мігрантів - це чоловіки, хоча частка жінок серед мігрантів зростає. У той час, як чоловіки частіше роблять міграцію у віці старше 25 років, жінки стають більш активними в міграційній сфері після тридцяти [17].

Згідно даних дослідження Міжнародної організації з міграції (МОМ) Представництво в Україні (джерело: Публікація «Міграція в Україні: Факти і цифри», Представництво МОМ в Україні, 2016 р.), серед трудових мігрантів переважають чоловіки, найчисленнішими серед них є особи 30-44 років (понад 40%), більшість мігрантів походить із західних областей країни. Трудові мігранти, які мають середню або середню спеціальну освіту - 41%, а вищу освіту - 36%.

Сферою зайнятості українських працівників за кордоном є - будівництво (чоловіки), праця в домашніх господарствах (жінки), а також сфера послуг і сільське господарство (сезонна праця - чоловіки і жінки).

[17] Analytical Report - Social Security Regulation between EU countries, Belarus, Moldova and Ukraine – 2018
<https://eap-csf.eu/social-security-regulation-between-eu-countries-belarus-moldova-and-ukraine/?lang=ru> https://eap-csf.eu/wp-content/uploads/Policy_paper_UA.pdf

Показники по довгостроковими мігрантам: Будівництво - 45%; Виробництво - 12%; Сільське господарство - 3%; Готелі, ресторани, туризм - 8%. Показники по короткостроковим мігрантам: Будівництво - 37%; Виробництво - 7%; Сільське господарство - 11%; Готелі, ресторани, туризм - 5% [18].

Трудові мігранти в процесі свого перебування в країнах ЄС розглядають можливості для свого більш тривалого працевлаштування (праця на підприємствах, компаніях і т.і.), а не тільки трьох місячний термін кожні півроку.

Прикро констатувати той факт, що українці поки що входять до списку тих країн: (Україна, Албанія, Сербія, В'єтнам, Боснія і Герцеговина, Македонія, Туреччина, Косово, Молдова та Гана), де громадяни знаходячись в країнах ЄС, перебувають там нелегально і незаконно працевлаштовані.

На весні 2020 р., трудові мігранти з усього світу, в т.ч. і українські трудові мігранти, через епідемію коронавірусу (COVID-19) стикнулись з наступними питаннями: як зберегти свою роботу під час карантину, отримавши безпечні умови праці, при цьому зберегти своє здоров'я; чи знайти підходящу роботу, або як можна перепрофілюватись, не повертаючись до дому, для збереження свого заробітку і можливості допомоги своїй родині на батьківщині в подальшому.

Зараз можна однозначно сказати, що під час пандемії COVID-19 та запроваджені жорсткі карантинні обмеження, а це майже три місяці закритого карантину в багатьох країнах світу, трудові мігранти, які залишились на карантині в країні перебування, отримали досвід щодо пристосування до нових умов праці.

[18] Публікація «Міграція в Україні: Факти і цифри», Представництво МОМ в Україні, 2016 р. - http://iom.org.ua/sites/default/files/ff_ukr_21_10_press.pdf

2. ЗМІНИ У РИНКАХ ПРАЦІ УКРАЇНИ І КРАЇНАХ ЄС, СПРИЧИНЕНІ КАРАНТИННИМИ ЗАХОДАМИ ПІД ЧАС ПАНДЕМІЇ COVID-19

У 2020 році світовий ринок праці «змінився», і це відбулось не під впливом економічних процесів, а через карантинні заходи, які були запроваджені для протидії поширенню пандемії коронавірусу COVID-19.

В квітневому докладі Міжнародної організації праці (МОП) під час дії карантинних заходів у світі було заявлено про катастрофічний вплив пандемії COVID-19 на зайнятість (робочий час) і зарплату у всьому світі. Очікується, що криза, пов'язана з COVID-19 призведе до скорочення 6,7% робочих годин у другій половині 2020 року - що еквівалентно 195 мільйонам працівників, зайнятих повний робочий день.

Значні скорочення очікують в Арабських країнах (8,1%, що дорівнює п'яти мільйонам працівників, зайнятих повний робочий день), Європі (7,8% чи 12 мільйонів працівників), Азії і Тихоокеанському регіоні (7,2%, 125 мільйонів працівників).

Значні втрати очікують у групах із різними доходами, але особливо постраждають країни з високим і середнім доходом (7%, 100 мільйонів працівників, зайнятих повний робочий день). За даними МОП, це значно перевищує наслідки кризи 2008-2009 років.

Під найбільшим ризиком пандемії COVID-19, опиняються такі сектори, як послуги з розміщення і харчування, виробництво, роздрібна торгівля й бізнес та адміністративна діяльність.

Можливе зростання глобального безробіття протягом 2020 року буде суттєво залежати від майбутніх подій і політичних заходів. Існує високий ризик того, що показник безробіття на кінець року буде значно вищим, ніж початковий прогноз МОП у 25 мільйонів.

В звіті також було зазначено, що більше ніж четверо з п'яти людей (81%) із загальної світової робочої сили в 3,3 мільярда на даний час зазнають впливу через повне чи часткове закриття робочих місць.

Також зазначено, що 1,25 мільярда працівників працевлаштовані у секторах, які перебувають у зоні ризику «різкого і руйнівного» збільшення скорочень і скорочення заробітної плати й робочого часу. Багато людей мають низькооплачувані, низькокваліфіковані робочі місця, де раптова втрата доходу є катастрофічною.

Позиція МОП - необхідність масштабних, комплексних політичних заходів, зосереджених на чотирьох головних пунктах: підтримці підприємств, зайнятості й доходів; стимулюванні економіки і робочих місць; захисті працівників на робочому місці; та пошуку рішень із використанням соціального діалогу між владою, працівниками і роботодавцями [19].

За період запровадженого карантину, починаючи з 12 березня 2020 р., у зв'язку з протидією поширенню коронавірусної інфекції COVID-19 та режиму «самоізоляції» вдома, українським працівникам довелось відчувати всі наслідки «запобіжних заходів» від роботодавців, до яких відносились такі форми, як відправлення в відпустку без збереження зарплати і звільнення за «власним бажанням» під час карантину.

Згідно травневого повідомлення Державного центру зайнятості, український ринок праці стикнувся із значними втратами під час пандемії з початку дії карантину, тобто з 12 березня і станом на 12 травня 2020 року статус безробітного отримали 197 тисяч громадян, що вдвічі більше ніж за аналогічний період 2019 року.

[19] COVID-19: Stimulating the economy and employment – «ILO: COVID-19 causes devastating losses in working hours and employment» - Press release | 07 April 2020 - https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740893/lang--en/index.htm

Станом на 13 травня 2020 року кількість безробітних, зареєстрованих в державній службі зайнятості, становить 486,8 тис. осіб - що на 181 тисячу, або на 59% більше, ніж на цю ж дату минулого року (станом на 13 травня 2019 року кількість безробітних становила 305,4 тис.) [20].

При цьому кількість вакансій в умовах економічного спаду зменшилася до 53 тисяч (станом на початок травня 2020 р.), що майже на 60% менше, ніж було в травні 2019 р. [21].

На даний час, як і під час «жорсткого» карантину, був попит від роботодавців на працівників лише по таким сферам, як: сільське та лісове господарство. Це пов'язано з початком весняних сільськогосподарських робіт. Незважаючи на карантин, роботодавці пропонували роботу трактористам, агрономам, робітникам з комплексного обслуговування сільськогосподарського виробництва тощо; торгівля та надання послуг (продавець продовольчих товарів, касир, кухар, прибиральник, робітник з благоустрою); логістика (кур'єр, водій, вантажник, підсобний робітник, укладальник-пакувальник, завідувач складу); охорона здоров'я та надання соціальної допомоги (сестра медична, соціальний робітник); та по забезпеченню правопорядку на підприємствах (охоронник, сторож).

З метою «запобіжних заходів» для мінімізації соціальних контактів, які могли призвести до зараження коронавірусною інфекцією, багато працівників бізнес компаній вчилися працювати з дому (дистанційна робота), адже офіси були зачинені, було також запроваджено неповний робочий час для працівників підприємств, які продовжили роботу в скрутних умовах.

[20] Як карантин змінив сферу зайнятості та що очікувати далі? - 13.05.2020 | 14:20 - <https://www.dcz.gov.ua/novyna/yak-karantyn-zminyv-sferu-zaynyatosti-ta-shcho-ochikuvaty-dali>

[21] Підсумки квітня: на період карантину спрощено процедуру реєстрації та отримання допомоги по безробіттю - 04.05.2020 | 17:04 - <https://www.dcz.gov.ua/novyna/pidsumky-kvitnya-na-period-karantynu-sproshcheno-proceduru-reyestraciyi-ta-otrymannya>

Також деяким працівникам під час карантинних заходів було зменшено виплати заробітної плати (було знято надбавки і доплати), вони під час карантину отримували виплати трохи більше ніж мінімальна заробітна плата, яка складає 4 тис. 723 грн.

Слід зазначити, що багато суб'єктів господарювання не тільки «зупинили» свою роботу, а і вимушені були зачинитись, особливо це торкнулось малих підприємств і фізичних осіб-підприємців.

В результаті одним із кроків для стабілізації питань щодо надання допомоги тим людям, які втратили роботу, а також допомоги роботодавцям з виплатою зарплат їхнім працівникам з метою попередити звільнення і зберегти робочі місця, наприкінці квітня 2020р. Кабінет міністрів України на позачерговому засіданні ухвалив рішення про виділення Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття - 6 млрд. грн. для виплати допомоги з безробіття, та затвердив порядок використання цих коштів. Таким чином, виділені кошти були спрямовані на виплату: допомоги по безробіттю - 1,277 млрд. грн. (підвищення мінімального розміру допомоги по безробіттю з 650 грн. до 1000 гривень; допомога звільненим за власним бажанням з 1 дня, а не як було раніше (до запровадження карантинних заходів) з 91 дня; виплата усім безробітним з 1 дня реєстрації, а не з 7 як було раніше. Також, допомоги по частковому безробіттю - 4,723 млрд. грн. (виплати суб'єктам малого та середнього підприємництва на період карантину для покриття витрат на зарплату робітникам, яким було скорочено робочий час) [22].

Зазначимо, що під час карантину за урядовим рішенням продовжили роботу лише ті галузі (підприємства і організації), які повинні були забезпечувати «безперебійне» життя в країні:

[22] Уряд виділив 6 млрд. грн.. для фінансування допомоги по безробіттю - 27.04.2020 | 11:30 | Прес-служба Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України - <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=46a2cacc-5ad6-436f-81c9-909b65de3104&title=UriadVidiliv6-MlrdGrnDliaFinansuvanniaDopomogiPoBezrobittiu>

енергетика; інформаційно-комунікаційні технології (віддалено – онлайн); транспорт (з частковим обмеженням, метрополітен був зачинений); оборонна промисловість; банківський та фінансовий сектор; пошта; лікарні; аптеки; продуктові магазини (в більшості великі торгівельні мережі і маркети); комунальні, аварійні та рятувальні служби; підприємства, які працюють в сфері сільського господарства та харчової промисловості (виробництво харчових продуктів); охорона здоров'я; комунальні, аварійні та рятувальні служби та інші. Пізніше під час карантину було дозволено роботу будівельників.

Діяльність суб'єктів господарювання здійснювалося за умови забезпечення персоналу засобами індивідуального захисту (захисні маски, медичні перчатки і антисептики - санітайзери для знищення мікроорганізмів та гігієнічної дезінфекції рук), а також дотримання відповідних санітарних та протиепідемічних заходів.

Такі галузі економіки, як виробничі підприємства і будівельні майданчики (яким було дозволено робити під час карантину) не могли працювати з дому і були поставлені перед фактом «виживання» під час карантину за умов дотримання відповідних санітарних та протиепідемічних заходів. Тут зазначимо, що не всі компанії в країні, в т.ч. і будівельні, звертали увагу на забезпечення працівників засобами індивідуального захисту та антисептиками. Працівники змушені були самі купувати ці засоби індивідуального захисту та дезінфекції. Виникали проблеми з оплатою праці і з доставкою працівників до місця роботи - люди вимушені були ходити пішки багато кілометрів, або їздити на власних велосипедах, чи користуватись послугами таксі за власний кошт, не завжди отримуючи компенсацію вартості проїзду від роботодавця, адже громадський транспорт не працював в звичайному режимі, і їм могли скористуватись працівники окремих професій, такі як: медики; працівники комунальної служби; правоохоронці та інші, лише за спеціальними перепустками і за наявності місць в транспортному засобі.

Під час карантину на будівельних майданчиках збільшувались проблемні питання, що існували і до карантину - це дотримання нормативів та стандартів безпеки праці у будівництві.

Також карантин вплинув на зменшення чисельності штатних працівників у будівництві, згідно показників середньооблікової

кількості штатних працівників за видами економічної діяльності у 2020 році (станом на 29.04.2020), протягом трьох місяців, починаючи з січня, спостерігається поступове зменшення працівників, а саме: січень - 195,7 тис. осіб; лютий 194,8 тис. осіб і березень 193,1 тис. осіб (1-ий місяць карантинних заходів). Як бачимо, чисельність працівників галузі будівництва у березні впала порівняно з січнем на 2,6 тис. осіб [23].

На даний час зрозуміло, що послаблення карантинних заходів в країні, та скасування карантину не призведе до негайного одужання економіки та сфери зайнятості. Період відновлення роботи підприємств, установ та організацій у найближчі місяці, а можливо і більше (за різними експертними оцінками процес відновлення економіки у різних країнах може тривати 12-18 місяців), буде непростим, адже потрібно пристосовуватись до нових норм праці з відповідними обмеженнями, які запроваджуються по всьому світу.

Європейський ринок праці також опинився під впливом карантинних заходів запроваджених по всьому світу. На період карантину багато країн ЄС запровадили «жорсткий» режим карантину з обмеженням пересування громадян, в першу чергу це були країни з високими показниками захворюваності і смертністю, прикладом є Італія, Франція, Іспанія, Бельгія та інші країни. При чому зазначимо, що кожна країна окремо приймала рішення про заходи боротьби з коронавірусом.

Було зупинено роботу підприємств, влада залишила працювати лише підприємства і організації, які повинні були забезпечувати життєдіяльність в країнах. Для підтримки правопорядку в країнах було залучено поліцію і військові підрозділи. Люди повинні були залишатися (ізолюватись) в своїх домівках задля власної безпеки з метою не заразитись коронавірусною інфекцією, лише з правом виходу в магазин за покупками продуктів харчування і в аптеки, теж з відповідними обмеженнями. В країнах ЄС також залишились працювати підприємства, які забезпечували життєдіяльність країн: продуктові магазини, комунальні служби, лікарні, аптеки та інші. Також було вжито режим обмежень поїздок громадян - країни ЄС

[23] Офіційний сайт Державної служби статистики України - Новини – 29.04.2020 - Середньооблікова кількість штатних працівників за видами економічної діяльності у 2020 році - http://www.ukrstat.gov.ua/Noviny/new2020/new2020_u/new_u_04.html
www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2020/gdn/Sok_ed/Sok_ed2020_u.xlsx

почали поступово закривати не тільки зовнішні кордони, а і внутрішні. Це в свою чергу спричинило виїзд, громадян, які не були громадянами цих країн, осіб, що перебували в країні з туристичною метою або гостювали, студенти які навчались в країнах ЄС, а також трудові мігранти в яких закінчилися дозвільні документи, щодо перебування, та які не знайшли можливості залишитись в країні перебування, повинні були повернутись до своєї країни з обов'язковою умовою або обсервації (перебуватиме у лікарні чи іншій установі, яка визначена місцевою владою), або самоізоляції (людина сама визначає місце, де планує перебувати протягом 14 днів).

Для вирішення цих питань було організовано спеціальні евакуаційні рейси літаками, потягами та автобусами.

Ринок праці в країнах ЄС також відчув, вплив карантинних заходів, проте слід відмітити, що уряди країн ЄС почали запроваджувати з першого місяця карантину програми фінансової допомоги працедавцям, економічна діяльність яких була поставлена під загрозу в результаті поширення захворювання. Допомога надавалась на повну або часткову виплату компенсації заробітної плати, яка буде належати працівникам через перешкоди для працівника (призначення карантину), або працедавця (закриття підприємства через постанову уряду про припинення роботи), якщо доведено, що перешкода на роботі пов'язана із зараженням COVID-19. Працедавці взяли зобов'язання виплачувати своїм працівникам зарплату попри те, що вони не ходять на роботу. Ці програми також застосовувались для малого та середнього бізнесу в країнах [24].

Прикладом є фінансові програми задіяні у Польщі, Чехії, Німеччині, Франції, та інших країнах ЄС.

[24] Радіо Свобода - Економіка – 08.04. 2020, 11:15 - Іванна Трутненко «Програма «антивірус». Уряд Чехії запропонував рішення щодо проблеми безробіття» - <https://www.radiosvoboda.org/a/30540113.html>

Польща - одна з перших країн 27.03.2020р., яка також розглянула питання не тільки підтримки бізнесу та працівників (пільги по сплаті ZUS (Центр Соціального Страхування); компенсація частини заробітної плати; компенсації самозайнятим особам за простій; безвідсоткова позика в розмірі 5 000 злотих; відтермінування сплати податків; допомога в реструктуризації кредитів та лізингу; допомога малим фірмам відстрочення сплати щомісячних платежів по кредитах), а і питання продовження терміну дії дозволів на роботу, віз та карт побуту для іноземців – трудових мігрантів (якщо термін дії дозволу на роботу («oświadczenia», zazwolenia typu A та ін.) або карти побуту завершився під час епідемії – то він автоматично продовжувався на 30 днів, що рахуватиметься від дня завершення дії обмежень по коронавірусу. Те саме стосувалось і робочих віз) [25].

Італія задіяла в першу чергу програму податкових пільг для бізнесу, виплати субсидій тим, хто залишився без роботи, а також компенсації компаніям, які втратили більше 25% прибутку.

Велика Британія, додатково до програми, послабила законодавство про банкрутство, щоб дозволити підприємствам, які не зможуть погасити борги через падіння економіки на тлі карантину, могли продовжувати діяльність.

Норвегія, Фінляндія, Швеція, Данія та Ісландія застосували програми виплати субсидій розміром до 75% від заробітної плати.

Інші країни світу, наприклад, як США виділили 2 трильйони доларів, які були спрямовані на виплати американським громадянам і бізнесу, щоб запобігти економічним наслідкам і дати поштовх для розвитку бізнесу. Гонконг, в свою чергу для запобігання економічних ризиків, створив Фонд запобігання епідеміям. Субсидії з Фонду були спрямовані на захист працівників - виплати зарплат і субсидій [26].

[25] ЛІГА.Блоги - 30.03.2020 16:16 – «Бізнес в Польщі в умовах пандемії коронавірусу (COVID-2019)» Михайло Романюк Партнер Юридичної фірми "Romaniuk & Partners", адвокат, к.ю.н. - <https://blog.liga.net/user/mromanyuk/article/36285>

[26] Рубрика - Все по полицках – «Як уряди різних країн підтримують бізнес під час карантину?» - 16:15 01.04.2020 – <https://rubryka.com/article/state-support-business/>

Вищеперераховані економічні міри по стримуванню COVID-19 надали можливість країнам ЄС трохи «призупинити» ріст безробіття в країнах, проте збільшення кількості безробітних відбулося. Так, згідно квітневої інформації Eurostat (Євростат - статистичне управління Європейського Союзу), у березні 2020 р., в місяць, коли держави-члени почали широко впроваджувати заходи щодо стримування COVID-19, рівень безробіття в Єврозоні з урахуванням сезонних коливань склав 7,4% порівняно з 7,3% в лютому 2020 р. Рівень безробіття в ЄС в березні склав 6,6% 2020 р., порівняно з 6,5% в лютому 2020 року. За оцінками Євростату, в березні 2020 року 14.141 мільйона чоловіків і жінок в ЄС, з яких 12.156 мільйонів в зоні ходження євро, були безробітними. У порівнянні з лютим 2020 р. кількість безробітних збільшилася на 241 000 в ЄС і на 197 000 в зоні ходження євро.

Відповідно до цих показників, збільшилось безробіття серед молоді. У березні 2020 року 2.763 млн. молодих людей (віком до 25 років) були безробітними в ЄС, з яких 2.275 мільйона були в зоні ходження євро. У березні 2020 р. рівень безробіття серед молоді склав 15,2% в ЄС і 15,8% в зоні євро, в порівнянні з 14,8% і 15,4% відповідно в попередньому місяці. За даними Євростату, в порівнянні з лютим 2020 р., безробіття серед молоді збільшилося на 59 000 осіб в ЄС і на 52 000 осіб в зоні ходження євро.

Також, згідно показників безробіття по статі, у березні 2020 року рівень безробіття серед жінок в ЄС склав 7,0% в порівнянні з 6,7% в лютому 2020 року. Рівень безробіття серед чоловіків склав 6,3% в березні 2020 року, порівняно з 6,2% в лютому 2020 року. В єврозоні рівень безробіття серед чоловіків залишався стабільним в березні 2020 року порівняно з лютим 2020 р. (на рівні 7,0%), а для жінок, рівень безробіття виріс з 7,6% до 7,8% в період з лютого по березень 2020 року.

По країнам ЄС показники по безробіттю (seasonally adjusted unemployment, totals) станом на березень 2020р. виглядали так :
I. Країни з високими показниками (тис. осіб): Іспанія - 3 369; Франція - 2 497; Італія - 2 132 і Німеччина - 1 531. II. Країни з середніми і низькими показниками (тис. осіб): Польща - 512; Румунія - 410; Швеція - 393; Бельгія - 272; Фінляндія - 179; Словаччина - 156; Данія - 146; Ірландія - 137; Чехія - 107 і Литва - 104 і Латвія - 68. Інші країни надали низькі показники. По таким країнам, як: Угорщина, Греція, Естонія і Португалія - показники не вказані.

Зазначимо, що данні оцінки/показники засновані на використовуваному в глобальному масштабі стандартному визначенні безробіття, прийнятому Міжнародною організацією праці, в якому враховуються безробітні, які не мають роботи, які активно шукають роботу протягом останніх чотирьох тижнів і можуть приступити до роботи протягом наступних двох тижнів. Заходи обмеження по стримуванню COVID-19, введені в березні 2020 року, призвели до різкого збільшення числа звернень за допомогою по безробіттю в ЄС. У той же час, значна частина тих, хто зареєструвався в агентствах по безробіттю, більше не шукав роботу, наприклад, обмежені заходами щодо обмеження свободи або більше не доступні для роботи, наприклад, якщо вони повинні були піклуватися про своїх дітей під час карантину. Це призводить до розбіжності в кількості зареєстрованих безробітних і тих, хто вважається безробітним відповідно до визначення Міжнародної організації праці [27].

Як, висновок можна сказати, що від подальшого впливу політик стримування COVID-19, в частині програм фінансової допомоги працедавцям, залежатиме ринок праці в країнах, а також наскільки країни будуть розробляти і впроваджувати економічні проекти щодо працевлаштування та нейтралізації процесів безробіття. Дані проекти відповідно матимуть вплив на процес трудової міграції.

[27] Eurostat|newsrelease|Euroindicators - 75/2020-30 April 2020 – March 2020 «Euro area unemployment at 7.4% EU at 6.6%» - <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10294732/3-30042020-CP-EN.pdf/05df809c-7eb8-10c7-efcf-35325c84f56e>

2.1. ПРОБЛЕМИ, З ЯКИМИ ЗІТКНУЛИСЯ ТРУДОВІ МІГРАНТИ У ПЕРІОД КАРАНТИНУ

Повернення трудових мігрантів додому під час карантинних заходів, які були запроваджені для протидії поширенню пандемії коронавірусу COVID-19, з країн свого перебування, виявилось першим випадком, щодо повернення з вимушених причин мігрантів, адже кордони закривались і потрібно було обирати, чи залишитись в країні перебування, чи повертатись до дому.

Згідно оприлюдненої інформації, у березні 2020р. на здійснення перевезення – «евакуаційних рейсів» пасажирів авіатранспортом, які мають намір повернутися в Україну і потребують евакуації, заплановано було виділити асигнування з резервного фонду держбюджету на суму \$ 4,162 млн. (близько 115 млн. грн.) [28].

Формування рейсів здійснювалось на підставі поданих заявок українців на евакуацію з-за кордону у дипломатичні установи України в країнах перебування (посольства та консульські установи України), із зазначенням причини невідкладного повернення на батьківщину.

Окрім спеціальних та чартерних авіаційних рейсів, евакуація також відбувалась потягами і автобусами, якими поверталась досить велика кількість громадян, так згідно квітневої інформації від Державної прикордонної служби України у відповідь на запит Радіо Свобода, протягом березня в Україну в'їхали більше ніж 1,3 мільйона громадян України і майже 364 тисячі іноземців і осіб без громадянства [29].

[28] ZN.ua – «Евакуація українців обійдеться бюджету в 115 мільйонів гривень» - 18.04.2020 - 19:56 - <https://dt.ua/ECONOMICS/evakuaciya-ukrayinciv-obiydetsya-byudzhetu-v-115-milyoniv-griven-341955.html>

[29] Радіо Свобода - Новини| Політика – «У березні в Україну в'їхали 1,7 млн. людей, найбільше з Польщі, Росії й Угорщини – ДПСУ» - 28.04. 2020, 11:50 - <https://www.radiosvoboda.org/a/news-peretyn-kordonu-ukrainy-berezen/30580881.html>

Найбільше громадян України приїхали з Польщі (майже 496 тисяч), Росії (майже 185,5 тисячі) й Угорщини (трохи більше ніж 144 тисячі). З Єгипту повернулось 91 тисяча громадян України, майже 70 тисяч - приїхали з Білорусі, майже 56 тисяч - із Молдови, з Румунії - 44,5 тисячі, зі Словаччини - 42,5 тисячі, близько 33 тисяч - із Німеччини, з Туреччини - 32 тисячі, з Об'єднаних Арабських Еміратів - 17,7 тисячі, з Іспанії - 11,5 тисячі, з Чехії - 11,4 тисячі і 10,3 тисячі - з Австрії.

В період з 1 квітня до 22 квітня 2020 р. в'їхали в Україну близько 138 тисяч українців і 32 тисячі іноземців. Попри карантинні заходи, також відбувався і виїзд за кордон, у квітні виїжджали з України близько 2,4 тис. українців та 1,6 тис. іноземців щодня [30].

Зазначимо, що під час карантину у пунктах пропуску на державному кордоні співробітники Державної прикордонної служби України стикнулись з питанням оформлення на в'їзд та виїзд великої кількості громадян. Наприклад, у березні за одну добу (з опівночі 16.03.2020р. до опівночі 17.03.2020р.) державний кордон України загалом перетнуло майже 86,5 тисячі осіб як на в'їзд, так і на виїзд. Більшість, а це понад 50 тисяч, були українці, які поверталися додому із-за кордону [31].

У травні 2020р. лише тільки за одну добу (02.05.2020р.) у пунктах пропуску на державному кордоні співробітниками Державної прикордонної служби України було оформлено на в'їзд та виїзд близько 15 тисяч осіб. Крім оформлення документів, співробітниками служби проводився також температурний скринінг (вимірювання температури) у громадян [32].

[30] Інтерфакс-Україна - Події – «Близько 138 тисяч українців і 32 тисячі іноземців в'їхали в Україну у квітні-2020» - 19:36 23.04.2020 - <https://ua.interfax.com.ua/news/general/657313.html>

[31] Державна прикордонна служба України – Головна – Новини – «За добу додому повернулось понад 50 тисяч українців. Рух через кордон суттєво зменшився» - 17/03/20 - 09:49 - <https://dpsu.gov.ua/ua/news/Za-dobu-dodomu-povernulos-ponad-50-tisyach-ukrainciv-Ruh-cherez-kordon-suttvo-zmenshivsya/>

[32] Державна прикордонна служба України - Головна – Новини - «Із-за кордону евакуаційними рейсами прибуло понад 550 пасажирів» - 03/05/20 - 09:14 - <https://dpsu.gov.ua/ua/news/iz-za-kordonu-evakuacijnimi-reysami-pribulo-ponad-550-pasazhiriv/>

Не всі українські громадяни, які перетинали кордон були трудовими мігрантами. За різними показниками, в Україну під час пандемії COVID-19 повернулося приблизно до 500 тис. трудових мігрантів (від 7% - до 10% з тих, хто працює за кордоном).

Основна група трудових мігрантів, яка повернулась до України, це були трудові мігранти з Польщі. Після закриття кордонів тільки у березні з Польщі двома хвилями виїхало близько 150 тис. українців. В основному це були мігранти, у яких закінчувався термін легального перебування в країні. За підрахунками аналітичного департаменту Gremi Personal, перша хвиля виїзду (за 10 днів!) склала – 100 тис. українців, цей показник складає 12% українців, які працюють у Польщі [33].

Наступні за чисельністю були українські трудові мігранти, що прямували з Німеччини і Угорщини (5-7% від загальної кількості мігрантів, які працюють в цих країнах).

Отже, як бачимо, багато трудових мігрантів вирішили залишитися в країнах перебування.

Таким чином, перед одними трудовими мігрантами постало питання, що роботи під час карантину на батьківщині, а перед іншими - як продовжити працювати під час карантину за кордоном.

Проблемні питання, які виникали у трудових мігрантів після повернення в Україну:

1. Недостатньо інформації щодо режиму «самоізоляції» (обсервації) під час карантину;
2. Транспортні питання (було ускладнено транспортне сполучення в країні, під час карантину). Люди добирались до дому з серйозними переплатами за перевезення;

[33] Money.pl – koronawirus - oprac. Martyna Kośka - 31.03.2020 17:15 – «Blisko 12 proc. pracowników z Ukrainy wyjechało z Polski. Firmy już odczuwają ich brak» - <https://www.money.pl/gospodarka/blisko-12-proc-pracownikow-z-ukrainy-wyjechalo-z-polski-firmy-juz-odczuwaja-ich-brak-6494874377279617a.html>

3. Серед місцевого населення, куди повертались трудові мігранти, сформувалась думка, що всі «вони» (трудові мігранти) хворі на COVID-19. Так, випадки були, але не найчисельніші, хоча деякі області в країні відчували спалах хвороби, пов'язаної з поверненням трудових мігрантів додому. Прикладом, є випадки захворювання у Львівській обл., Чернівецькій обл., Рівненській обл., Одеській обл. і м. Києві.

4. Питання забезпечення себе продуктами харчування і медикаментами під час режиму «самоізоляції» (обсервації). Іноді особи, які займались доставкою замовлень під час карантину, відмовлялись брати замовлення, боячись «начебто заразитись»;

5. Як знайти нового роботодавця – роботу за кордоном, адже діяльність в галузях, таких як: промислове виробництво; сфера складських послуг і пакування товарів та продукції; сфера тимчасового розміщування (готелі); організація харчування (кафе, ресторани) і сфера послуг, в яких працювали трудові мігранти, була зупинена під час «карантину», а на будівельних майданчиках, де працювала більшість трудових мігрантів-чоловіків, не має поки що роботи для них, в зв'язку із зменшенням і призупиненням робіт, або відбулись звільнення, під які потрапили в першу чергу трудові мігранти-будівельники. Зазначимо, що під час карантину на батьківщину із загальної кількості тих, хто повертався з-за кордону, кожен п'ятий був заробітчанин, який працював у сфері будівництва;

6. Трудові мігранти не змогли скористатись послугами регіональних служб зайнятості, хоча й перебували у стані безробіття. Причиною стало те, що деякі з них довгий час працювали в «тіні», напівлегально, та були зайняті у неформальному секторі, і таким чином не могли розраховувати на отримання статусу безробітного та на допомогу по безробіттю;

7. Не існує можливості знайти підходящу роботу під час і після завершення карантинних заходів в країні, адже вакансії в країні пропонуються з досить низькою оплатою праці ніж за кордоном.

Проте ключовим проблемним питанням стало - психологічне питання: «Що взагалі мені робити під час карантину?» і «Яким чином можливо знов повернутись працювати за кордон?». Тут проблем виникало багато, адже кордони були зачинені, та також з точки зору урядової «ініціативи» в Україні, для створення безпечних умов для суспільства і задля не поширення коронавірусної інфекції COVID-19, було застосовано «обмеження - тимчасова заборона» на виїзд українських трудових мігрантів. Виїзд здійснювався лише за нових умов, тут яскравим прикладом є формування «спеціальних» чартерних рейсів для сезонних працівників до Фінляндії, де працівникові потрібно було здійснювати відповідні реєстраційні процедури, отримувати підтвердження від свого роботодавця за кордоном, шукати себе у спеціальних списках для вильоту, хвилюватись до останнього, щоб тебе не виключили зі списку на виліт, чекати в аеропорту, під час затримки «спеціального» рейсу, чи взагалі відміни його і т.д.

Отже, питання повернення на роботу за кордон стало одним з ключових проблемних питань, які виникали у трудових мігрантів після повернення в Україну.

Проблемні питання, які виникали у українських трудових мігрантів, що залишились в країнах ЄС під час карантинних заходів для стримання коронавірусної інфекції - COVID-19:

1. Отримання заробітної плати від роботодавця або погашення «боргу» від минулого роботодавця;
2. Скільки відсотків заробітної плати буде сплачувати роботодавець під час карантину і після його завершення. Багато трудових мігрантів погодились на отримання зарплати не в повному обсязі і навіть менше 80% (отримували 70-60% від загальної суми оплати праці);
3. Які можливі «нові умови роботи», спричинені карантинном, будуть запропоновані роботодавцем по трудовій угоді чи контракту. Чи буде продовжений тимчасовий контракт на роботу?;
4. Яким чином можливо поміняти роботодавця – роботу під час карантину, не порушуючи умов перебування в країні;

5. Яким чином будуть продовжені терміни дії документів на перебування і працю в країні, коли зачинені відповідні служби;
6. Безпечна праця та умови праці під час карантину. Ключовим питанням було: «Як не захворіти на роботі і що робити, якщо захворію?». Дане питання досить часто хвилювало трудових мігрантів-будівельників, адже на будівельних майданчиках працює багато людей і важко тримати відповідну дистанцію задля унеможливлення контактів з іншими працівниками. Також: «Чи достатньо у мене буде грошей на власне лікування, якщо захворію?», адже були випадки коли роботодавці попереджали, що це буде власною справою працівника-трудового мігранта;
7. Чи не буде підвищуватись оплата за проживання, і чи не змусить роботодавець сплачувати за житло самому;
8. Хвилювання щодо стану здоров'я своїх рідних та близьких, які залишились на батьківщині.

Отже, як бачимо, такі питання, як: втриматися на роботі і не втрати її; оплата праці; продовження дії дозвільних документів; піклування за власне здоров'я - стали одними з ключових проблемних питань, які виникали у українських трудових мігрантів, що залишились в країнах ЄС під час карантинних заходів для стримання коронавірусної інфекції COVID-19.

Узагальнюючи проблемні питання і ситуації, які виникали у трудових мігрантів після повернення в Україну, та у українських трудових мігрантів, що залишились в країнах ЄС під час пандемії COVID-19, ключовим проблемним питанням було лише одне - як втриматися на «власному» шляху заробітчанина і знайти можливість повернутися на роботу за кордон, а також, як зберегти і не втратити своє робоче місце за кордоном.

3. НОВІ УМОВИ ПРАЦІ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ В КРАЇНАХ ЄС

Поступове відновлення економіки, відкриття кордонів і послаблення карантинних заходів в світі впроваджує нові умови праці для працівників в т.ч., це стосується і праці трудових мігрантів.

Використання захисних масок чи респіраторів, обробка рук санітайзерами (дезінфікуючими засобами), носіння гумових рукавичок, вимірювання температури тіла безконтактним термометром перед початком роботи, стають нормою для всіх громадян і працівників у світі. Це нові вимоги життя і нові умови праці для всіх.

Дані заходи в світі для стримання коронавірусної інфекції COVID-19 стали додатковою вимогою для і так не легких умов праці українських трудових мігрантів.

На даний час кількість додаткових проблем для українських трудових мігрантів збільшується, порівняно до початку пандемії COVID-19.

Згідно останніх спостережень і аналізу, здійсненого Профспілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України щодо процесу трудової міграції та умов праці українських трудових мігрантів на будівельних майданчиках і на виробництвах в країнах ЄС, було визначено найбільш гострі проблеми, з якими знов приходиться стикатися українським трудящим-мігрантам. Такими проблемами є: можливість виїзду на працю за кордон для громадян, попри «тимчасові заборони», щодо перетину кордону, діючі станом на квітень-травень 2020 р., а саме: пошук всіх «можливостей» для отримання дозволу на роботу від іноземного роботодавця, яке надає право на оформлення виїзду за кордон; проходження прикордонного та митного контролю; проходження режиму карантину в країні, до якої прибув трудовий мігрант; житлово-побутові проблеми в країні місця перебування (для

запобігання можливості захворіти, скористатись умовою проживання одному невеликому приміщенні по декілька осіб, як це було раніше – є небезпечним, і виникає потреба в оренді власного приміщення для проживання); важка фізична праця при збільшенні годин праці від 10 до 12 годин на день з обов'язковим використанням захисних засобів (захисних масок і т.і.); постійний контроль за продовженням дії дозвільних документів на перебування і працю в країні перебування; можливості зміни роботодавця (почастішали випадки коли приїхав згідно оформлених документів до свого роботодавця, а роботи нажаль немає, або умови роботи надто важкі, та нажаль менше оплачувані ніж домовлялися з роботодавцем. Такі ж приклади маємо в Польщі і Чехії); порушення умов оплати праці - збільшилися випадки коли роботодавці почали затримувати оплату праці, або зменшувати виплату за погодинну працю (зменшення розміру гарантованої заробітної плати). Прикладом є ситуація таких зловживань з машиністами баштових кранів - трудових мігрантів, які працюють на будівельних майданчиках у Польщі; піклування про стан свого здоров'я та можливості отримання медичної допомоги, а також відшкодування шкоди роботодавцем, заподіяної здоров'ю внаслідок «зараження» інфекцією.

Однією з проблем, яку на даний час намагаються вирішити українські трудові мігранти в Польщі, яким «пощастило поїхати» попри «тимчасові заборони» за кордон, це можливість отримання карти довготермінового резидента ЄС (карта дає право громадянам-іноземцям, які не мають польського походження, отримання можливості постійного проживання, роботи, навчання на території Польщі).

За новими умовами праці українські трудові мігранти, які збираються працювати за кордоном, в першу чергу повинні здійснювати перетин кордону за відповідних додаткових умов, а саме: наявність робочої візи і контракту на роботу на «руках» під час виїзду за кордон; нормальний стан здоров'я (відсутність хвороби);

перетин кордону, скориставшись авіа перельотом в країну перебування, - поки що, частіше, це чартерні рейси, організовані і оплачені іноземними роботодавцями для українських працівників, як безпечний і швидкий спосіб приїхати на роботу, наприклад до Польщі чи Фінляндії); 14-денний карантин, який на даний період (інформація від 29.05.2020р.) обов'язково потрібно пройти (приклад нових умов праці в Польщі); роботодавець – компанія, повинна виконати вимогу української влади, що з усіма працівникам, які скористаються чартерним перельотом, укладені довгострокові контракти на роботу в Польщі, Фінляндії чи в іншій країні, а також, що вони забезпечені медичною страховкою, в тому числі на випадок захворювання COVID-19 [34].

На підставі запровадження нових вимог щодо праці в країнах ЄС після послаблення карантину, цікавим буде розглянути особливості та умови роботи на будівництві українських трудових мігрантів на прикладі Польщі і Фінляндії.

На даний час іноземні роботодавці, повинні запропонувати і підписати контракт (угоду) з працівниками, які працюють на будівництві терміном мінімум від трьох місяців до півроку, цей термін є також вимогою української влади, хоча термін три місяці застосовується в першу чергу для сезонних працівників [35]

[34] Gazeta “ Nasz wybór” – «Польська компанія організовує 6 червня другий чартерний рейс з Києва з українськими працівниками» - 29.05.2020 - <https://naszwybir.pl/polska-kompaniya-organizovuye-6-chervnya-drugyj-charternyj-rejs-z-kyyeva-z-ukrayinskymy-pratsivnykamy/>

[35] Урядовий портал – Головна - Новини - «Вадим Пристайко: Сезонні робітники зможуть виїхати за кордон для легальної роботи на більш як на 3 місяці і з гарантією медичної безпеки» - Служба Віце-прем'єр-міністра України, опубліковано 01.05.2020 року о 19:54 - <https://www.kmu.gov.ua/news/vadim-pristajko-sezonni-robotniki-zmozhut-viyhati-za-kordon-dlya-legalnoyi-roboti-na-bilsh-yak-na-3-misyaci-i-garantij-medichnoyi-bezpeki>

Отже, ця норма передбачає легальне працевлаштування, ключовим питання є тільки, яку форму угоди пропонує роботодавець працівникові. Як свідчить практика, більше застосовують договір доручення (*umowa zlecenie* - Польща) в якості заміни трудового договору, тому що він пов'язаний з меншими фінансовими витратами, хоча і передбачає питання медичної страховки. Особи, які виконують роботи виключно на підставі договору доручення, повинні сплачувати внески соціального страхування (пенсійне страхування, страхування у зв'язку з втратою працездатності та від нещасних випадків) і внески на медичне страхування. Натомість страхування на випадок хвороби є для працівників добровільним (однак, якщо укладено більше ніж один договір доручення в один і той самий час, ці умови змінюються).

Також, згідно «нових після карантинних умов» стало чіткою умовою забезпечення роботодавцями будівельників безкоштовним житлом або житлом з мінімальною оплатою, яке необхідне також для проходження обов'язкового 14-денного карантину (в деяких країнах введено добровільний карантин, але з відповідним контролем, наприклад, як у Фінляндії). Тут поки що виникає багато питань, так, наприклад, згідно інформації Будівельної профспілки Фінляндії «*Rakennusliitto*» («*Rakennusliitto*» - The Finnish Construction Trade Union), у будівельній галузі організувати безпечний обов'язковий чи добровільний карантин, практично неможливо. Слід зазначити, що працівники з-за кордону часто залишаються в скромних або навіть жахливих умовах. В невеликих квартирах можуть мешкати по декілька людей (у кімнатах, як правило, проживає 3-4 людини), а в робочі дні будівельники також спілкуються з іншими будівельниками - і тут зразу виникає питання збереження свого здоров'я.

Згідно «нових після карантинних» умов на будівництві, як і в інших галузях, повинні бути створені умови, щодо зменшення контактів між працівниками для унеможливлення зараження інфекцією та створення обмежень щодо контактів у відповідних зонах, а також безпечної транспортної доставки на роботу працівників.

Нажаль, на будівельних майданчиках, практично майже неможливо обмежити робочі зони та зони відпочинку, а також організувати доступ до туалетів для різних груп працівників, які працюють на будівельних майданчиках [36].

Здійснення відповідних умови безпеки та гігієни праці на будівельних майданчиках, покладено на роботодавця згідно рекомендації інституцій охорони здоров'я щодо забезпечення засобів захисту працівника, а саме: роботодавець, повинен забезпечити працівника гігієнічними засобами (маски, одноразові рукавички, гелі для дезінфекції), а також відповідними засобами індивідуального захисту (ЗІЗ): захисними касками, спецодягом, спецвзуттям, робочим одягом та іншими ЗІЗ.

Робочий графік і оплата на будівництві виглядає так: українські трудові мігранти-будівельники, згідно всіх норм і фізичних навантажень, працюють 6 днів на тиждень, від 8 до 12 годин на добу. У середньому за місяць виходить 280 годин. Роботодавець також може запропонувати роботу в нічний час з оплатою за спеціальним тарифом. Начебто все зрозуміло, режим «приїхав - працюй» включений, але є один нюанс в оплаті праці. Досить часто оплата праці іноземцям, в т.ч. українським трудовим мігрантам, оплачується по нижчому тарифу - як помічнику будівельника, тобто замість 15 євро, згідно кваліфікації, будівельник отримує 12 євро, відповідно до оплати праці помічника будівельника (на підставі інформації від DGB-Projekt «Faire Mobilität» щодо оплати праці будівельників в Німеччині) [37].

[36] Helsingin Sanomat - Ulkomaat|Koronavirus – «Kansainvälinen työmatkailu alkaa torstaina, rakennusalan ammattiliitot huolissaan tartuntojen leviämisestä – ”Puheet omaehtoiseen karanteeniin sitoutumisesta ovat hölynpölyä”» - Alma Onali HS - Julkaistu: 12.05.2020 - 12:44 - <https://www.hs.fi/ulkomaat/art-200006505122.html?fbclid=IwAR028KmRP7TE0MOwiP8ZLAmMnZ8LnLBPMwqMH4jMW2ZOjfrjb2jsbDYMks>

[37] Diskus.copyriot.com - «Wir machen uns gerade vor allem Sorgen um die Gesundheit der migrantischen Arbeitskräfte» - 18.05.2020 - <https://diskus.copyriot.com/news/wanderarbeitbauwirtschaft?fbclid=IwAR30wzV0kBj1tDIVsJ4EIDh5gWdxwTYZ0goB7q4ObYEbAG-gIMpfaAY7yvl>

Враховуючи всі запровадженні «після карантинні» умови праці для трудових мігрантів (на прикладі умов праці на будівельних майданчиках), можна зробити висновок, що серед трудових мігрантів, які зараз працюють на будівництві в пріоритеті будуть будівельники-універсали (вміють все), адже, нажаль, конкуренція серед мігрантів зростатиме в зв'язку зі зменшенням будівельних робіт в галузі, спричиненою пандемією COVID-19, потреба в мігрантах буде, але не в повному обсязі.

Значення безпеки та гігієни праці, як на будівельних майданчиках, так і в інших галузях, почне посилюватись. Також важливим стане питання отримання трудовими мігрантами гарантованого мінімуму зарплати, медичного, соціального та пенсійного забезпечення.

3.1. СЕЗОННА ПРАЦЯ В КРАЇНАХ ЄС УКРАЇНСЬКИХ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ

Сезонні роботи за кордоном - це можливість для наших співвітчизників значно більше заробити ніж на батьківщині. Заробіток цей не з легких, проте серед українських трудових мігрантів вже давно сформувався клас сезонних заробітчанин. Важливість сезонної праці демонструє те, що в рекомендаціях Європейської комісії від 30 березня 2020 року сезонні роботи зараховано до критично значущих, та відповідно до цього, мобільності сезонних працівників потрібно сприяти навіть в умовах епідемії. При цьому багато країн ЄС розраховують на імпорт робочої сили в цій галузі, адже місцеві жителі неохоче йдуть на сезонні роботи, фізично важкі й не надто високооплачувані, за стандартами країни.

Зазначимо, що до сезонної роботи відноситься, не тільки робота в сільському господарстві, а також: робота у сфері туризму; окремі види робіт на лісозаготівлі; ремонтні та будівельні роботи і т.д. [38].

[38] Eurofound - «Seasonal work» - 16.01.2018 - Observatory: EurWORK - <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/seasonal-work>

Згідно з даними, які наводить Financial Time, потреби в сезонних працівниках у різних країнах Європейського Союзу навесні 2020 року приблизно такі: Франція потребує близько 200 тисяч працівників до кінця травня, Іспанія - від 70 до 80 тис. осіб, Італія - близько 250 тис. осіб, Велика Британія - від 70 до 80 тис. на сезон, а Німеччина - 300 тис. осіб [39].

Одними з перших країн, які заявили під час пандемії COVID-19 про потребу сезонних працівників-трудомих мігрантів з України, була Фінляндія і Польща. Фінляндія навіть збільшила квоту на сезонне працевлаштування для українців, аж до 15 тисяч українців, а польські фермери заявили, що урожай овочів і фруктів у Польщі може повністю пропасти без українських заробітчани, адже тільки за один сезон у сільському господарстві Польщі працює близько 500 тисяч людей, переважна більшість яких - громадяни України. Також, Австрія планує залучити 800 громадян України на сезонні роботи.

Фінляндія і Польща одними з перших напрацювали всі додаткові умови-правила, для того, щоб наші громадяни мали змогу приїхати і працювати на фермах. В першу чергу, це зміни до законодавчих актів про іноземців стосовно осіб, які працюють у сільському господарстві, лісовому господарстві, садівництві та рибному господарстві. Зокрема ці поправки були зорієнтовані на скорочення браку робочої сили в районах, необхідних для забезпечення безпеки поставок під час надзвичайних ситуацій, коли кордони закриті, також розглянули продовження тривалості права на працю для громадян третіх країн, що мають ключове значення для безпеки поставок і функціонування ринку праці, та надали право громадянам третіх країн, які проживають у Фінляндії, та мають посвідку на проживання або дозвіл на підставі

[39] Громадська спілка “Коаліція Реанімаційний Пакет Реформ” - «В режимі очікування: як Уряд відкрив для себе трудову міграцію і що з того вийшло» - 05.05.2020 - Ірина Сушко, Павло Кравчук, “Європа без бар’єрів”, для “Дзеркала тижня” - <https://rpr.org.ua/news/v-rezhimi-ochikuvannia-iaak-uriad-vidkryv-dlia-sebe-trudovu-mihratsiiu-i-shcho-z-toho-vyyshlo/>

Закону про сезонних працівників, можливість зміни роботодавця і сфери діяльності без подання заяви на продовження відповідного дозволу [40].

Польща видала нові правила проходження карантину для сезонних працівників на своїй території згідно яких іноземці, прибуваючи в аграрні господарства, можуть під час карантину виконувати роботу з першого дня перебування, також новоприбулі працівники проходять тести на наявність коронавірусу. Витрати на тести покриваються за рахунок роботодавців [41].

Також, згідно інформації Міністерства сільського господарства та міського розвитку Польщі щодо полегшення приїзду сезонних робітників до Польщі розроблені рекомендації, що дозволяють працівникам-іноземцям приїжджати до Польщі для сезонної роботи в сільському господарстві. Вони включають в себе, такі пункти: забезпечення транспортних і карантинних умов; процедури, що обмежують поширення вірусу і процедури на випадок підозри на COVID-19 у одного із працівників.

Отже, згідно даних рекомендацій, сезонний працівник-трудоий мігрант, повинен отримати від роботодавця письмову інформацію про свої зобов'язання, правила карантину і про те, що робити, якщо він захворів (польською мовою і на рідною мовою сезонного працівника).

[40] Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland - «Entry into force of amendments to legislation concerning the right of third-country nationals to work in duties central to the security of supply and to the functioning of the labour market» - Ministry of Economic Affairs and Employment 9.4.2020 16.28 | Published in English on 15.4.2020 at 13.10 – Press release - https://tem.fi/en/article/-/asset_publisher/lakimuutokset-kolmansien-maiden-kansalaisten-oikeudesta-tyoskennella-huoltovarmuuden-ja-tyomarkkinoiden-toimivuuden-kannalta-tarkeissa-tehtavissa-voim?fbclid=IwAR0M3trWIJC_ZZUfNie9omIzJU1Y490iQRN--oQu8N_doyO5k1YECt77yy4

[41] Monitor Info - «Нові правила проходження карантину для сезонних працівників у Польщі» - 22.05.2020 – https://www.monitor-press.info/ua/categories/polshcha/38627-novi-pravyla-prokhozhenia-karantynu-dlia-sezonnykh-pratsivnykiv-z-za-skhidnoho-kordonu-polshchi?fbclid=IwAR0_XNFnICzy9qBYw_2ORnS_NB4XFgkevSZZhwn9mzjX10mQeyLaNSMuXGs

Транспортування сезонного працівника на певну ферму здійснюється організованим транспортом (наприклад, автобусом) або транспортом, наданим фермером. Час в дорозі сезонного працівника з моменту перетину кордону країни до місця роботи – ферми, не може перевищувати 24 год., з обов'язковим дотриманням правил особистої гігієни під час подорожі.

Після прибуття в пункт призначення, роботодавець зобов'язаний повідомити РПІС (Санітарно - Епідеміологічна служба) про фактичне місцезнаходження осіб (умови карантину), які будуть зайняті в господарстві.

Під час карантину рекомендується сезонним працівникам, які збирають овочі та фрукти і працюють на обробці (чищення, нарізка і фасування) продуктів, призначених для безпосереднього вживання, використовувати захисні пристосування для рота і носа, а також одноразові рукавички, які необхідно часто міняти.

Обов'язкове вимірювання температури перед початком роботи з відповідно отриманим дозволом від працівника. Працівник з температурою більше ніж 37⁰ С повинен покинути ферму і бути відправлений до місця медичної ізоляції. У разі захворювання когось з членів такої групи, лише ця група буде госпіталізована та відсторонена від роботи.

Фермер-роботодавець повинен надати працюючим іноземцям засоби індивідуального захисту, в тому числі маски/засоби захисту рота та носа, в залежності від потреб та специфіки роботи, захисні рукавички, дезінфікуючі засоби для рук, а також засоби для очищення і дезінфекції поверхонь.

Чистка та дезінфекція вбиралень повинна проводитись не рідше 3 разів на день. Миючі та дезінфікуючі засоби надаються господарем-фермером, який контролює гігієнічні процеси.

Сезонний працівник на фермі повинен мати доступ до води, мила, дезінфікуючих засобів для рук, одноразових гігієнічних паперів (серветки, паперові рушники), сміттєвих баків, з використанням одноразових пакетів і т.д.

Фермер-роботодавець забезпечує прання використаної білизни; прання повинно проводитися при температурі не менше 60⁰ С з додаванням миючих засобів.

Працівникам рекомендується триматися на безпечній відстані від зовнішніх співрозмовників і колег за межами робочого місця (дистанція при знаходженні на робочому місці - 1,5 метра; за межами робочого місця (зовні) - 2 метра).

Щодо умов харчування працівників, то працівникам слід подавати їжу в окремих контейнерах (бажано використовувати одноразовий посуд), з відповідним розділом контейнерів для харчування за окремими групами працівників [42].

Приблизні рекомендації, також застосовуються в Фінляндії, щодо умов праці і перебування для сезонних працівників-іноземців.

Роблячи висновок, щодо сезонної праці в країнах ЄС українських трудових мігрантів, в нових реаліях, можна сказати, що під час пандемії COVID-19 і після, від сезонних працівників іноземців залежатиме забезпечення безперервності поставок продовольства в світі, а запровадженні після карантинні умови для сезонної праці, повинні створити нові можливості для трудової міграції в цілому.

[42] Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi Powrót – «Ułatwienia w przyjeździe pracowników sezonowych do Polski» - 12.05.2020 - https://www.gov.pl/web/rolnictwo/ulawnienia-w-przyjezdzie-pracownikow-sezonowych-do-polski?fbclid=IwAR1vgp-IFzysF9NHwhOFbW-1O9tdQ6HRuCyK3hvmHUBmjHh_KEXPC_p1qUY

4. ПОРУШЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ МІГРАНТІВ ІЗ УКРАЇНИ

На даний час все більше країн світу заявляють про потребу в українських працівниках і, навіть, готові профінансувати сотні авіарейсів для цих працівників. В свою чергу кількість бажаючих українців здійснити «подорож» трудового мігранта - збільшується, прикладом є бажання не однієї тисячі українців поїхати на роботу в Польщу, Австрію, Німеччину, Ізраїль, Фінляндію та Чехію [43].

Чому українці масово рвуться на роботу за кордон - зрозуміло, адже, дуже важко вижити в даний час, – кажуть самі українці, а за кордоном чекають на українських заробітчан. Українці їдуть незважаючи на всі проблеми, які можуть виникнути під час перебування в іншій країні, і тут саме проблема порушень прав українських робітників-трудомих мігрантів за кордоном залишається самою актуальною.

Найбільш поширені випадки порушень прав українських працівників – трудових мігрантів, згідно аналізу випадків зібраних Профспілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України, виглядають так:

1. Договір (Контракт) на роботу не містить всієї необхідної інформації про умови роботи і т.д. Дуже часто працівник-трудомих мігрант не обізнаний про всі обов'язкові пункти договору, які він повинен містити. Отже в договорі (контракті) повинно бути вказано: основні реквізити роботодавця, професійні вимоги до працівника, відомості про характер роботи, умови праці, її оплати та проживання на території країни працевлаштування, умови соціального захисту (зокрема страхування), строк дії договору, умови продовження його дії та розірвання, порядок покриття транспортних витрат тощо.

[43] Газета «День» - «Стало відомо, в які країни збираються українці на роботу» - 01.05.2020 - 21:10 - <https://day.kyiv.ua/uk/news/010520-stalo-vidomo-v-yaki-krayiny-zbyrayutsya-ukrayinci-na-robotu>

Працівник, ознайомлюючись з Договором (Контрактом), не повинен погоджуватись на використання в даному документі фраз типу: «та інші види робіт», або «всі роботи на вимогу роботодавця» і т.д.

Зазначимо, що у працівника обов'язково повинен бути свій примірник трудового договору, який повинен бути укладений на мові країни перебування і мові країни працівника;

2. Дозвіл на роботу. Повинен бути обов'язково. Проте зазначимо, що, наприклад, в Польщі законодавство країни передбачає випадки, коли іноземець може працювати в країні без дозволу. Прикладом є, коли: особа, має дозвіл на постійне проживання в країні; особа має дійсну карту поляка; це студенти та випускники денної форми навчання польських ВНЗ та випускники польських Szkoła policealna (Навчальний заклад - аналог технікумів. При цьому навчатись можуть всі охочі від 18 років і старше).

Працівник-трудоий мігрант зобов'язаний отримати від роботодавця і зберігати оригінал відповідного дозволу на роботу від роботодавця разом з договором. Це - підтвердження легального працевлаштування!

3. «Нечесний роботодавець» - випадок, коли іноземний роботодавець не дотримується умов, вказаних в підписаному договорі. Кожний працівник, в тому числі й з-за кордону, має право звернутися до Державної інспекції праці. Цей орган слідкує за дотриманням роботодавцями трудового кодексу, а скаргу можна подати анонімно. Інспекція також надає безкоштовні юридичні поради у царині трудового законодавства. Після подання працівником скарги-заяви, інспекція розпочне перевірку, та у випадку встановлення порушень роботодавець понесе фінансову відповідальність відповідно до законодавства. Також передбачено ряд інших санкцій, які в подальшому заборонятимуть нечесному роботодавцю працевлаштовувати іноземців.

Окрім того, трудові мігранти (офіційно працевлаштовані), мають право відстоювати свої права у судовому порядку в країні перебування.

4. Праця в небезпечних умовах. Нажаль, дуже часто зустрічається на будівництві і на виробництві. Про наявність таких умов працівник мусить терміново повідомити свого роботодавця. Окрім того, в ситуації безпосередньої небезпеки втрати здоров'я чи життя, працівник має право припинити виконання роботи і при цьому зберегти право на отримання зарплати за час простою. Приклад: якщо температура на робочому місці перевищує 28⁰С (всередині будинку) або 25⁰С на відкритому майданчику, роботодавець зобов'язаний надати працівникам безплатну питну воду або інші напої.

5. Стався нещасний випадок. Іноземці, які працюють за кордоном повинні, знати, що у разі нещасного випадку на роботі вони мають право звернутися до лікарні або викликати швидку допомогу на тих самих умовах, що і громадяни країни.

6. Роботодавець змушує працювати при поганому самопочутті (підвищена температура і т. і.). Нажаль, на даний час досить - актуальний випадок. Роботодавець не має на це право. Іноземці, які працюють за кордоном, повинні знати, що у разі такого випадку, вони мають право звернутися до лікарні та викликати швидку допомогу, також повідомити санітарно - епідеміологічну службу про відповідну ситуацію.

Також на даний час зберігаються проблеми з незабезпеченням відповідних трудових і соціальних гарантій наших громадян працюючих в країнах ЄС, а саме використання найманої праці (трудового мігранта) на підставі договорів без врахування соціального захисту працівника. Відповідно до цього є отримання не задекларованої виплати заробітної плати від свого офіційного роботодавця за свою регулярну роботу та також виконання наднормової роботи.

Все це свідчить, що питання порушення трудових прав працівників-мігрантів потребує викорінення цього явища, адже дані прояви ведуть до поширення форм нелегальної праці.

5. ФОРМИ ПРОФСПІЛКОВОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ТРУДЯЩИХ-МІГРАНТІВ: НОВІ РЕАЛІЇ

Сучасна міжнародна трудова міграція зумовлена глобалізацією світової економіки і розвитком інтеграційних процесів.

Міжнародні і європейські профспілки, враховуючи аспекти мобільності працівників, як своїх громадян, які працюють в інших країнах, так і трудових мігрантів з інших країн, аналізують дану ситуацію, враховуючи стан ринку праці країн, і шукають нові форми захисту як своїх громадян, що виїжджають за кордон, так і тих іноземців, котрі прибувають працювати до них. Серед головних завдань – економічний і соціальний захист мігрантів, зокрема, їхнє пенсійне забезпечення і дотримання трудових прав.

Ситуація з COVID-19 і введення карантинних заходів в країнах світу надала поштовх для пошуку додаткових форм захисту профспілками працівників-мігрантів, адже пандемія прискорила і ускладнила глобальну економічну кризу, поставивши робітників-мігрантів в скрутне становище через втрату доходу - про що свідчить зростаюча кількість протестів, незважаючи на те, що працівники мають дуже обмежений доступ до економічних, політичних і основних трудових прав.

Прикладом може бути страйк 26 травня 2020 р. в Об'єднаних Арабських Еміратах (ОАЕ), де близько 500 непальських робітників-мігрантів, що працюють в нафтогазовій компанії в м. Рувайс біля м. Абу-Дабі, вийшли на вулицю після того, як роботодавець не виплатив працівникам зарплату за останні два місяці.

Даний приклад - це відчайдушні дії трудящих-мігрантів, які не мають основних прав трудящих; вони не мають права організовуватися і не мають колективних повноважень боротися з їх експлуатацією та вимагати справедливої і гідної оплати праці, та захисту своїх трудових прав. Інтернаціонал будівельників і деревообробників (Building and Wood Workers 'International - BWI), в особі Генерального секретаря BWI - Амбета Юсона, засудив дії керівництва компанії та підтримав працівників-мігрантів, заявивши, що «уряд і роботодавці країни повинні визнати, що протестуючі трудящі-мігранти мають обмежений доступ до отримання компенсацій у разі втрати заробітної плати. Якщо уряд і роботодавці не візьмуть на себе зобов'язання щодо забезпечення здоров'я, збереження робочих місць і виплат заробітної плати трудящим-мігрантам, то стихійні протести за отримання прав трудящих-мігрантів стануть нормою» [44].

Зазначимо, що працівники-трудова мігранти, які беруть участь в акціях протесту, стикаються з можливістю тяжких наслідків, включаючи розірвання контрактів і депортацію.

Формами дій по захисту трудових прав трудящих-мігрантів і працівників, стали багатонаціональні «стратегічні» кампанії, які відбувались під час пандемії COVID-19, однією з них була інформаційна кампанія BWI, присвячена Міжнародному дню пам'яті працівників, що відбувається щороку у всьому світі 28 квітня. Агітаційні матеріали широко використовувались на робочих місцях для інформування робочих про їхні права та підвищення обізнаності про заходи захисту COVID-19 і вимоги профспілок. Профспілкові представники, де дозволяла карантинна ситуація відвідувати робочі місця, зустрічалися з працівниками, перевіряли заходи безпеки і організували зустрічі на відкритому повітрі, щоб вислухати проблеми працівників і надати їм допомогу [45].

[44] BWI - Building and Wood Workers' International – News – «Migrant workers protest despite no worker rights» - 27.05.2020 13:41 - <https://www.bwint.org/cms/news-72/migrant-workers-protest-despite-no-worker-rights-1862>

[45] BWI - Building and Wood Workers' International - News – «Pan European unions: Maximise opportunities opened by COVID-19» - 20.05.2020 10:17 - <https://www.bwint.org/cms/news-72/pan-european-unions-maximise-opportunities-opened-by-covid-19-1846>

Також, профспілками-членами BWI (Профспілка працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України - є членом BWI) під час карантинних заходів в країнах, було напрацьовано нові форми спілкування зі своїми членами профспілки, та надання їм практичної допомоги з використанням сучасних онлайн-інструментів (прикладом є використання Zoom - сервіс для організації онлайн-конференцій, веб-семінарів та відео зв'язку).

Прикладом активних кампаній щодо інформування працівників-іноземців та надання консультацій з питань умов праці і оплати праці в країнах ЄС під час COVID-19 є компанії для сезонних працівників, яких було направлено для збору врожаю спаржі до Німеччини, також на підприємства харчової промисловості та кампанії для будівельників, які проводили і постійно проводить консультативний центр «Faire Mobilität» («Справедлива мобільність») в рамках проекту «Faire Mobilität» під егідою DGB (Об'єднання профспілок Німеччини) та при участі IG BAU (Профспілка працівників будівництва, сільського і лісового Німеччини), яка є членом DGB, а також BWI [46].

Широкі інформаційні кампанії (розповсюдження листівок, плакатів, публікацій в ЗМІ, та зустрічі з представниками галузевих міністерств Німеччини) направлені на підтримку співробітників з країн Центральної та Східної Європи на німецькому ринку праці в реалізації справедливої заробітної плати і справедливих умов праці, а також допомагають попереджати, виявляти порушення умов праці, оплати праці, безпеки та гігієни праці і розміщення іноземних працівників.

[46] Інформаційна сторінка, та веб-сайт, щодо кампаній Faire Mobilität у соціальній мережі Facebook - Faire Mobilität@DGBFaireMobilitaet - <https://www.facebook.com/DGBFaireMobilitaet/> - <https://www.faire-mobilitaet.de/>

Таким чином, профспілки показують свою важливу роль в системі соціально-трудового захисту працівників, та отримують практичний досвід співпраці з іноземними працівниками, збільшують свій власний внесок до процесу трудової міграції. Піклування за своїх громадян, які працюють за кордоном, є також новою політикою профспілок.

Таким прикладом є відкриття Профспілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України свого Закордонного представництва в Чехії у квітні місяці 2019 р. Ця подія стала потужним кроком по захисту і представництву прав українських громадян за кордоном [47].

Підсумовуючи питання реалізації нових форм захисту трудових прав трудящих мігрантів, можна сказати, що реалізація «стратегічних» кампаній, надання практичної допомоги з використанням сучасних онлайн-інструментів та застосування широких інформаційних кампаній надають змогу профспілкам в країнах світу розповісти громадськості про важливість роботи профспілок на прикладі реального власного досвіду захисту працівників.

[47] Офіційний веб-портал Федерації професійних спілок України - Профспілка будівельників України захищає і представляє своїх членів в Чехії – 02. 08. 2019р. - <http://fpsu.org.ua/nasha-borotba/novini-chlenskikh-organizatsij/16076-profspilka-budivelnikiv-ukrajini-zakhishchae-i-predstavlyae-svoikh-chleniv-v-chehiji?fbclid=IwAR2qFiEVH-so6p2OT1GKFcKyb1IdgAnr VLJAPAJU20GgcmkeefArDlIjrY>

6. ВПЛИВ УГОДИ ПРО АСОЦІАЦІЮ УКРАЇНА - ЄС НА МІГРАЦІЮ ТА НА ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ-МІГРАНТІВ

Угода про асоціацію між Україною та ЄС, яка є яскравою демонстрацією якісно нового формату відносин між Україною та ЄС на принципах політичної асоціації та економічної інтеграції, відіграє важливу роль в питанні управління міграцією та кордонами, захисту персональних даних, притулку та мобільності громадян.

Активізація безвізового режиму з країнами ЄС у червні 2017р. та отримання можливості українськими громадянами вільного пересування до країн ЄС, надала можливість для розгляду питання міграції та трудової міграції в розрізі вирішення питань відкриття європейського ринку праці. Зазначимо, що безвізовий режим передбачає перебування у європейських країнах не більше 90 днів протягом 180-денного періоду і не надає права на роботу, проте надає право на спілкування з майбутнім роботодавцем і отримання необхідної інформації, щодо майбутнього працевлаштування в умовах звичайної поїздки.

Таким чином, українці відкривши для себе можливість поїздки, змогли оцінити привабливість умов життя в країнах ЄС, в тому числі побачити на власні очі привабливість ринку праці в країнах ЄС.

Проте, події у квітні 2020р., які відбулись під час пандемії COVID-19 в Україні, а саме застосування обмежень (тимчасової заборони) на виїзд українців за кордон, в т.ч. і трудових мігрантів через тимчасове закриття зовнішніх кордонів, надали можливість оцінити і відчувати процес євроінтеграції через певні заборони прав і свобод громадян [48].

[48] Інформаційне Агентство 112.ua - «Уряд заборонив українцям виїжджати з країни на заробітки - Залишати Україну можна лише для відвідування родичів, які проживають у країнах ЄС» - 20:01 27.04.2020 - <https://ua.112.ua/suspilstvo/uriad-zaboronyv-ukraintsiam-vyizhdzhaty-z-krainy-na-zarobitky-534287.html>

Дане рішення призупинило процес трудової міграції українців, та зупинило процес мобільності громадян і перетину кордону, які закладено в розділах Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, а також, в свою чергу, змінило застосування права людини і основоположні свободи громадян, які закладені в ст. 33 Конституції України, в частині свободи пересування [49], [50].

Введення даних «важелів стримування» трудової міграції призвело не тільки до порушення прав і свобод громадян, а також погіршило транскордонний рух, який має економічну складову розвитку країни.

Запропоновані нові формати взаємовідносин з країнами в частині трудової міграції українців перейшли в площину переговорів з країнами, де мають працювати українці з обов'язковими вимогами, а саме - офіційне працевлаштування для українців терміном не менше ніж на 3 місяці, забезпечена обсервація на місці роботи, і потому - після повернення. Натомість, зазначимо, що забезпечити аналогічні умови, зокрема й фінансові - для роботи українцям вдома - наразі в уряді запропонувати не можуть.

На травень 2020р., ми маємо початкові чартери на вивезення українців-трудомих мігрантів в Фінляндію, Польщу та Великобританію, натомість більшість європейських країн очікують на розгляд своїх заявок щодо працівників з України.

Оцінюючи вплив Угоди про Асоціацію між Україною та ЄС на міграцію і на права працівників-мігрантів, в частині питання управління міграцією та мобільності громадян, вважаємо, що потрібно негайно та без перешкод відновити процес трудової міграції українців в країни світу, адже відновлення міграційних процесів та відкриття кордонів відновить збалансовану трудову міграцію, а також зменшить в економічному значенні наслідки економічної кризи, яка може відбутись після пандемії.

[49] Урядовий портал – Головна - Діяльність - Європейська інтеграція - Угода про Асоціацію - <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/yevropejska-integraciya/ugoda-pro-asociaciyu>

[50] Законодавство України - Конституція України - (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст. 141) - Документ 254к/96-ВР, чинний, поточна Редакція від 01.01.2020, підстава - 27-ІХ - <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80/ed20140222/page>

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Пандемія COVID-19, безсумнівно, змінила процес трудової міграції і похід до питання безпеки та гігієни праці, також підкреслила важливість сезонних працівників-українців в нових реаліях. Українські трудові мігранти дуже потрібні в сільському господарстві та на будівельних роботах в країнах ЄС і в світі.

Аналізуючи майбутнє мобільності громадян після відкриття кордонів та відновлення економіки в країнах, трудова міграція українців збільшиться, адже заробітки за кордоном - це єдина можливість для багатьох українців утримувати родини при зростаючих показниках безробіття в країні.

Тимчасова міграція, яка мала місце до цього часу, поступово зміниться на більш довгострокові поїздки, а також до поступової постійної трудової міграції наших громадян.

Проте, при повній картині сучасної трудової міграції, не слід забувати про питання порушення прав українських працівників за кордоном, яке існує на сьогоднішній день. Аналіз ситуації з українськими працівниками в країнах Європейського союзу вказує на різні моделі щодо порушень трудових прав і свобод працівників-мігрантів. З іншої сторони діяльність профспілок і активні кампанії інформування та захисту працівників і працівників-трудомих мігрантів в країнах дають можливість виявляти форми нестандартних умов праці працівників-мігрантів та порушення їх прав.

Пандемія в країнах підштовхнула до питання безпечної праці під час і після карантину. Профспілки, які завжди наполягали і наполягають на безпечній праці, змогли донести до суспільства про необхідність запровадження заходів з охорони праці та техніки безпеки, спрямовані на захист працівників і працівників-трудомих мігрантів, вказавши на вразливість їх умов праці. Дане питання вимагає подальшого контролю в супроводі профспілок і громадськості.

Зазначимо, що ключовими проблемними питаннями українських трудових мігрантів, які постійно потребують вирішення: спрощення процедур отримання робочих віз; врахування оплати праці і умов праці в трудових договорах без звужування прав працівників-мігрантів; питання зміни роботодавця (місця роботи) та вирішення побутових умов.

Профспілкова політика щодо питань трудової міграції повинна здійснюватись через роботу інформаційних мереж для трудових мігрантів (консультаційних пунктів), як один з засобів прямого впливу на ситуацію на ринку праці в країні.

Оцінка і аналіз ситуації з українськими працівниками в країнах ЄС потребує постійного інформування широкого кола суспільства для визначення стану трудових прав та умов праці українських трудових мігрантів.