УДК 349.2
DOI https://doi.org/10.32844/2618-1258.2020.5-1.17

КОЗІН С.М.

МОЖЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ В УКРАЇНІ ДОСВІДУ НІМЕЧЧИНИ У СФЕРІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ МІГРАНТІВ

OPPORTUNITIES TO USE GERMANY'S EXPERIENCE IN UKRAINE IN THE FIELD OF LEGAL REGULATION OF PROTECTION OF LABOR RIGHTS OF MIGRANTS

Актуальність статті полягає в тому, що кожна держава формує свою внутрішню міграційну політику з огляду на потреби її економічного розвитку, а також потреби гарантування безпеки, прав і законних інтересів її власних громадян. Проте можна з упевненістю стверджувати, що провідні західні держави намагаються сумлінно та повною мірою дотримуватися основоположних міжнародних засад щодо забезпечення прав трудящих-мігрантів, зокрема в частині недопущення: дискримінації під час прийому на роботу з національної ознаки, через країну походження та з інших підстав; заниження оплати праці працівників-іммігрантів та позбавлення їх частини чи цілком права на соціальний захист; зменшення строків відпочину, передбачених для національним законодавством тощо. Однак водночас не можна не відзначити тієї обставини, що обсягом гарантій, сумірним із тим, яким володіють громадяни, користуються лише іммігранти-працівники, які перебувають у країні на законних підставах та легально працевлаштовані. Необхідно відзначити, що однією з найбільш популярних європейських країн для еміграції є Німеччина, тому і вивчення досвіду цієї держави щодо правового регулювання захисту трудових прав мігрантів матиме велике теоретичне та практичне значення для української держави. У статті, на основі аналізу наукових поглядів учених, проаналізовано досвід Німеччини у сфері правового регулювання захисту трудових прав мігрантів. Обґрунтовано, що на прикладі Німеччини українська держава має забезпечити, з одного боку, просування і захист трудових прав та інтересів українських працівників у закордонних країнах, а з іншого – створити конкурентоспроможні соціально-економічні й інші умови життя в нашій країні, які б спонукали працівників-емігрантів до повернення на батьківщину. Зроблено висновок, що активна еміграція українців до провідних, високорозвинених країн світу є корисною з погляду отримання ними відповідного досвіду як професійного, так і побутового характеру. Однак для того, щоб даний досвід мав цінність не лише для цих громадян, але й для українських суспільства і держави, остання (тобто держава) має, з одного боку, забезпечити просування і захист трудових прав та інтересів українських працівників у закордонних країнах, а з іншого – створити конкурентоспроможні соціально-економічні й інші умови життя в нашій країні, які б спонукали працівників-емігрантів до повернення на батьківщину.

Ключові слова: *зарубіжний досвід, Німеччина, правове регулювання, захист, трудові права, мігранти.*

The relevance of the article is that each state forms its internal migration policy taking into account the needs of its economic development, as well as based on the needs of security, rights and legitimate interests of its own citizens. Nevertheless, it is safe to say that leading Western countries are trying to faithfully and fully implement fundamental international principles to ensure the rights of migrant workers, in particular in terms of non-discrimination: discrimination in employment on the basis of nationality, country of origin and others grounds; understatement of immigrant workers and deprivation of part or all of their right to social protection; reduction of rest periods provided for by

© КОЗІН С.М. – кандидат юридичних наук, докторант (Науково-дослідний інститут публічного права)

national legislation, etc. However, at the same time, it should be noted that the scope of guarantees commensurate with that of citizens is used only by immigrant workers who are in the country legally and legally employed. It should be noted that one of the most popular European countries for emigration is Germany, and therefore the study of the country's experience in the legal regulation of labor rights of migrants will be important theoretical and practical significance for the Ukrainian state. The article, based on the analysis of scientific views of scientists, analyzes the experience of Germany in the field of legal regulation of labor rights of migrants. It is substantiated that on the example of Germany the state should ensure on the one hand the promotion and protection of labor rights and interests of Ukrainian workers in foreign countries, and on the other – create competitive socio-economic and other living conditions in our country that would encourage migrant workers to return. home. It is concluded that the active emigration of Ukrainians to the leading, highly developed countries of the world is useful in terms of gaining relevant experience of both professional and domestic nature. However, in order for this experience to be valuable not only for these citizens, but also for Ukrainian society and the state, the latter (i.e. the state) must ensure on the one hand the promotion and protection of labor rights and interests of Ukrainian workers in foreign countries, and on the other – to create competitive socio-economic and other living conditions in our country, which would encourage migrant workers to return home.

Key words: *foreign experience, Germany, legal regulation, protection, labor rights, migrants.*

Вступ. Кожна держава формує свою внутрішню міграційну політику з огляду на потреби її економічного розвитку, а також потреби гарантування безпеки, прав і законних інтересів її власних громадян. Проте можна з упевненістю стверджувати, що провідні західні держави намагаються сумлінно та повною мірою виконувати основоположні міжнародні засади щодо забезпечення прав трудящих-мігрантів, зокрема в частині недопущення: дискримінації під час прийому на роботу з національної ознаки, через країну походження та з інших підстав; заниження оплати праці працівників-іммігрантів та позбавлення їх частини чи повністю права на соціальний захист; зменшення строків відпочину, передбачених для національним законодавством тощо. Однак водночас не можна не відзначити тієї обставини, що обсягом гарантій, сумірним із тим, що володіють громадяни, користуються лише іммігранти-працівники, які перебувають у країні на законних підставах та легально працевлаштовані. Необхідно відзначити, що однією з найбільш популярних європейських країн для еміграції є Німеччина, тому і вивчення досвіду цієї держави щодо правового регулювання захисту трудових прав мігрантів матиме велике теоретичне та практичне значення для української держави.

Варто відзначити, що досвід окремих держав Європи та світу щодо правового регулювання захисту трудових прав мігрантів у своїх наукових працях розглядали: Н. Філіпова, Ю. Слободян, Л. Амелічева, М. Чулаєвська, Н. Комаров, В. Максимовський, К. Шиманська, Л. Ткаченко, О. Малиновська та багато інших. Утім, незважаючи на чималу кількість наукових здобутків, учені занадто мало уваги приділили вивченню досвіду Німеччини у відповідній сфері.

Постановка завдання. Мета статті – узагальнити досвід Німеччини у сфері правового регулювання захисту трудових прав мігрантів, а також опрацювати можливості його використання в Україні.

Результати дослідження. За останні 45 років до Німеччини прибуло 34 млн мігрантів. Найбільший потік зафіксовано на початку 90-х рр. XX ст. Серед прибулих на територію Німеччини мігрантів найбільше турків, румунів, греків, італійців та жителів країн колишнього соцтабору. Упродовж останніх двох років знову активізувався потік мігрантів до цієї країни. Так, у 2014 р. Німеччина прийняла 200 тисяч мігрантів, а цьогоріч, у зв'язку зі складною ситуацією, що склалася в Євросоюзі, планує прийняти 800 тисяч осіб. Німецькі вчені виділити шість етапів міграції до Німеччини, які істотно змінили етнічний склад цієї держави: 1) у 1945–1950 рр. у країну приїхали переселенці зі східних німецьких районів; 2) у 1950–1961 рр. – вихідці з Німецької Демократичної Республіки та перша хвиля вихідців із Радянського Союзу (далі – СРСР); 3) у 1961–1973 рр. – імміграція за трудовим принципом; 4) кінець 1973 р. – заборона трудової міграції (тільки за принципом возз'єднання сім'ї); 5) у 1980–1989 рр. – повернення етнічних німців із Польщі, СРСР, Румунії, збільшення числа прохачів із Туреччини й інших європейських

країн; 6) у 1989–2015 рр. – збільшення кількості мігрантів із колишнього СРСР, Югославії, країн Азії й Африки [1].

За даними Федерального статистичного відомства Німеччини, упродовж 2019 р. населення країни зросло до рекордних 83,2 млн осіб. Наприкінці 2019 р. у Федеративній Республіці Німеччина (далі – ФРН) проживало приблизно на 200 тисяч людей більше, ніж роком раніше. Такий показник приросту населення, хоча і значно менший за показники минулих років (так, у 2018 р. населення Німеччини зросло на 400 тисяч осіб. А у 2015 р. було зафіксовано приріст у майже мільйон осіб), але цифри все одно вражають. Зростання населення в Німеччині відбувається насамперед завдяки міграції. Лише у 2019 р. до ФРН, згідно з попередніми оцінками, прибуло на 300–350 тисяч більше людей, ніж виїхало із країни. Водночас із 1972 р. кількість новонароджених у Німеччині поступається чисельності померлих [2].

Означена ситуація зумовила необхідність оновлення національного законодавства Німеччини з питань міграційної політики та забезпечення працевлаштування мігрантів. У процесі реформування спостерігаються три основні тенденції: питання безпеки, економічної вигоди та скорочення підтримки мігрантів [1]. Саме з метою отримання економічної вигоди Німеччина проводить активу кадрову політику, орієнтовану, серед іншого, на залучення працівників з усього світу, передусім висококваліфікованих фахівців. Глава уряду Німеччини А. Меркель у своїх виступах неодноразово звертала увагу на необхідність нових кадрів, інакше компанії залишатимуть територію ФРН. Вона підкреслила, що бізнес не може бути успішним без достатньої кількості кваліфікованих працівників. У Німеччині існує багато секторів і підприємств, що відчайдушно шукають фахівців. Тому необхідно прагнути до того, щоб було достатньо кваліфікованих працівників. За словами А. Меркель, стратегія її уряду складається із трьох пунктів: використання власних кадрових ресурсів шляхом підвищення рівня підготовки; залучення робітників із країн Європейського Союзу (далі – ЄС) і запрошення працівників із держав, які не є членами ЄС. Насамперед ФРН вистачає фахівців у сфері MINT (математика, інформатика, природничі науки і техніка), у ремісничій сфері, будівельній галузі, медицині та сфері догляду за хворими і людьми похилого віку, у готельному і ресторанному бізнесі. Потрібні також програмісти, розробники програмного забезпечення, фізіотерапевти, сантехніки і водії вантажних автомобілів [3]. Економіка Німеччини на підйомі, у деяких регіонах країни – повна зайнятість увесь робочий день. Однак, як зазначає німецький уряд, економічне майбутнє Німеччини вирішальною мірою залежить від того, наскільки вдасться зберегти і розширити базу кваліфікованих кадрів. Міністр внутрішніх справ Горст Зеегофер наголошує, що дефіцит кваліфікованих кадрів – це головна проблема підприємств у Німеччині, і вона ставатиме гострішою на вітчизняному ринку праці. Вирішити труднощі завдяки внутрішнім резервам, наприклад, за допомогою курсів перета підвищення кваліфікації німецьких працівників, а також із використанням можливостей, які надає об'єднаний ринок праці ЄС, за оцінкою міністра, не вдасться. Потрібна трудова міграція із третіх країн [4].

Протягом першого десятиліття 2000-х рр. влада Німеччини ухвалила декілька законів із питань міграції та уклала низку двосторонніх угод із декількома європейськими країнами про трудову мобільність, тобто про прикордонних і сезонних робітників, стажування і наймання робітників для виконання конкретного проєкту. Питання трудової міграції були врегульовані Законом «Про міграцію», який набрав чинності 1 січня 2005 р. Крім того, питання працевлаштування трудових мігрантів реґламентуються законом ФРН «Про сприяння працевлаштуванню та професійній освіті» та постановою уряду Про порядок видачі дозволів на роботу особам без німецького громадянства для роботи за наймом» [5, с. 379]. Основними передумовами для отримання необмеженого в часі дозволу, який водночас є дозволом на працю, названо проживання на території Німецької держави не менше 5 років; відсутність проблем із законом; вільне володіння німецькою мовою. Ці дозволи видаються місцевими органами у справах іноземців Україна – Європа – Світ. Також існує певна процедура отримання дозволу на проживання і працевлаштування. Спершу відбуваються перевірки, співбесіда, а згодом подається запит органом у справах іноземців до місцевого відділу Відомства з питань праці про надання інформації про те, що на вакантне місце справді немає претендентів-німців, тобто не знайшовся місцевий спеціаліст. Якщо іноземець має намір влаштуватися на роботу в Німеччині, то спочатку повинен звернутися в посольство або консульство ФРН у своїй країні. Там претендент заповнює анкету на отримання робочої візи та показує підтвердження від німецького роботодавця про наявність виділеного робочого місця. Згодом посольство або консульство відсилає запит до місцевої служби у справах іноземців. Ця служба тісно співп-

рацює з Відомством із питань праці та робить перевірку, чи на дану вакансію немає німецького громадянина [1]. Знайти вакансію на німецькому ринку праці легше фахівцям з вищою освітою, ніж із професійно-технічною освітою, завдяки Болонському процесу. Головне, щоб вищий навчальний заклад, який видав диплом, був визнаний у ФРН, кваліфікація має бути підтверджена німецьким профільним відомством, а спеціальність, на яку претендує особа, повинна відповідати здобутій освіті [3]. Протягом останніх років німецький бундестаг ухвалив цілий пакет міграційних законів, які покликані спростити працевлаштування для фахівців різних спеціальностей. Крім того, влада Німеччини в межах пом'якшення міграційної політики дозолила громадянам країн ЄС і третіх країн за наявності відповідної кваліфікації та достатнього володіння мовою приїжджати до країни без наявності трудового контракту і шукати роботу на місці протягом півроку за умови, що витрати на своє перебування в цей період людина буде сплачувати сама [4].

Окрім спрощення механізму працевлаштування мігрантів у Німеччині, влада даної держави також заохочує таких працівників забезпеченням для них більш сприятливих економічних умов порівняно із країнами походження трудящих-мігрантів, а також пропонує їм та членам їхніх сімей такі ж, як і громадянам країни, гарантії соціального захисту. З метою захисту мігрантів від експлуатації, а також попередження випадків незаконного працевлаштування трудящих-мігрантів для уникнення учасниками трудових відносин сплати податків та інших обов'язкових платежів у Німеччині передбачається відповідальність за нелегальне працевлаштування, яку несуть як працедавець, так і працівник, яка передбачає санкції за таке правопорушення від штрафу до позбавлення волі. А для трудового мігранта – і депортацію. Після влаштування на роботу різниця у правовому статусі громадян та іноземців майже не помічається. Іноземці, які отримали дозволи, користуються такими ж обов'язками та правом на захист своїх інтересів у трудовій сфері, соціальним захистом, як і громадяни країни, що приймає [5, с. 380]. Закони Німеччини про захист від необґрунтованого звільнення, про мінімальний строк відпустки для найманого працівника, про захист суттєвих умов, що застосовуються у трудових правовідносинах тощо рівною мірою стосуються як громадян Німеччини, так і мігрантів, які легально працюють у ній [6]. Окремо варто відзначити Закон Німеччини про обов'язкові умови праці для осіб, які працюють за кордоном, і для осіб, які регулярно працюють у Німеччині (2009 р.). Цілі даного Закону полягають у створенні та забезпеченні належних мінімальних умов праці для прикордонних відряджених працівників і осіб які регулярно працюють у Німеччині, а також забезпечення справедливих та дієвих конкурентних умов шляхом розширення правових норм галузевих колективних договорів. У Законі встановлено, що положення, які містяться в законодавчих чи адміністративних правилах щодо таких умов праці, також повинні застосовуватися до трудових відносин між роботодавцем, що проживає за кордоном, та його працівниками в Німеччині в таких аспектах, як: винагорода, зокрема і ставки понаднормової роботи; мінімальна щорічна оплачувана відпустка; максимальний робочий час та мінімальний період відпочинку; умови забезпечення працівників, зокрема агентствами з тимчасової зайнятості; безпека, гігієна праці та гігієна на роботі, зокрема й вимоги до розміщення працівників, якщо вони надаються роботодавцем прямо чи опосередковано працівникам, які працюють поза робочим місцем; заходи захисту у зв'язку з умовами праці та зайнятості вагітних жінок та жінок, які нещодавно народили, дітей та підлітків; ґендерна рівність та інші положення про недискримінацію; надбавки або відшкодування витрат на проїзд, проживання для працівників, які за професійними причинами відсутні за місцем проживання [7].

Дискримінація на основі релігії, віросповідання, політичних переконань, раси, статі чи за будь-яких інших політичних підстав забороняється законодавством. По захист своїх інтересів іноземці мають право звернутися до консульської установи своєї держави або до суду. Крім того, відповідно до законодавства Німеччини, іноземці підлягають обов'язковому соціальному страхуванню (пенсійне та медичне). У разі тимчасової втрати працездатності їм виплачуються встановлені законом суми з відповідних фондів. Внески до таких фондів здійснюються працедавцем [5, с. 380–381].

Висновки. Отже, у результаті проведеного аналізу внутрішньодержавної політики Німеччини зазначимо, що корисними для врахування під час удосконалення і розвитку українського механізму забезпечення трудових прав мігрантів є такі моменти:

– по-перше, залучення до роботи в Україні високопрофесійних кадрів із закордонних країн потребує забезпечення повного соціального захисту (на рівні із громадянами) таких праців-

ників, а також членів їхніх сімей, особливо коли йдеться про забезпечення тривалої трудової діяльності іммігрантів у нашій державі;

– по-друге, активна еміграція українців до провідних, високорозвинених країн світу корисна з погляду отримання ними відповідного досвіду як професійного. так і побутового характеру. Однак для того, що б даний досвід мав цінність не лише для цих громадян, але й для українських суспільства і держави, остання (тобто держава) має забезпечити, з одного боку, просування і захист трудових прав та інтересів українських працівників у закордонних країнах, а з іншого – створити конкурентоспроможні соціально-економічні й інші умови життя в нашій країні, які б спонукали працівників-емігрантів до повернення на батьківщину.

Список використаних джерел:

1. Костюк Л. Міграційна політика Німеччини на початку XXI ст. *Україна – Європа – Світ : міжнародний збірник наукових праць. Серія «Історія, міжнародні відносини».* 2015. Вип. 16 (1). С. 168–173. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ues_2015_16%281%29__19.

2. Кількість населення Німеччини досягла рекордного рівня завдяки мігрантам. *Deutsche Welle.* URL: https://www.dw.com/uk/%D0%B3%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D0%B0/s-9874.

3. Як Німеччина заохочує трудових мігрантів. *Корреспондент.net.* URL: https://ua.korrespondent.net/world/4173262-yak-nimechchyna-zaokhochuie-trudovykh-mihrantiv.

4. Німеччина відкривається для трудових мігрантів. *Deutsche Welle.* URL: https://www.dw.com/uk/%D0%B3%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D0%B0/s-9874.

5. Філіпова Н. Соціальний захист трудових мігрантів у країнах ЄС та в Україні. *Актуальні проблеми державного управління.* 2013. № 1 (43). С. 378–385.

6. Слободян Ю., Амелічева Л. Правове регулювання трудових відносин в Німеччині. URL: https://jvestnik-sss.donnu.edu.ua/article/view/8426.

7. Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz AEntG). 20.04.2009. URL: https://www.gesetze-im-internet.de/aentg_2009/BJNR079900009.html.