

ніж у Польщі, та у 3 рази більше, ніж в Україні. У розрізі професій найбільш високооплачуваними є інженери-будівельники, інженери-енергетики, спеціалісти інформаційної безпеки, програмісти, економісти та менеджери з продажу. Реформи, що набувають оберту в Німеччині, передбачають лібералізацію доступу до ринку праці для іноземців з-поза Європейського Союзу, але не без певних обмежень. Більш того, в площині здійснюваних нами досліджень протягом останнього року найбільшого інтересу серед науковців-практиків викликав Новий міграційний Закон Німеччини, що сприяв позитивному іміджу даної країни для приваблення кваліфікованих трудових мігрантів з України. А отже, дана тематика є актуальною та нагальною для детального аналізу в правовій сфері сприятливого трудового середовища для мігрантів з України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання міжнародної міграції трудового населення, зокрема імплементації досвіду зарубіжних країн, у тому числі й Німеччини, в контексті правового поля України, є об'єктом дослідження як вітчизняних, так і зарубіжних учених і практиків, таких як Т. Вайнман [3], Я. Волоско [4], О. Кваша [5], І. Кизима [6], О. Корнієнко [7], У. Садова [1]. Поряд із цим залишається перелік питань, що потребують невідмінного вирішення. Йдеться про узагальнення нових прав мігрантів у Німеччині, нові вимоги до найманих працівників-мігрантів, аналіз діючої законодавчої бази для трудових мігрантів у даній країні, що набули сили вже на початку 2020 року.

Формулювання цілей статті. Метою даної статті є науково-практичне дослідження правового регулювання праці трудових мігрантів у Німеччині.

Виклад основного матеріалу дослідження. Коли найманий працівник приїжджає до країни, перше, на що він звертає увагу, і що викликає в нього труднощі, це саме законодавче поле, що розповсюджується на іноземних осіб. Тож, наші дослідження будуть сфокусовані саме на нормативно-правовій базі країни, куди мігрують трудові ресурси, на права та обов'язки працівників у країні перебування на період трудової міграції.

Як ми вже зазначали раніше, переважна більшість мігрантів від'їжджають на роботу за кордон для покращення рівня свого життя [8, с. 75]. За аналітичними даними саме Німеччина входить до трійки країн, які більше за інших приймають кількість мігрантів і забезпечують досить гідні умови для праці або постійного проживання. Такі науковці, як О. Волоско [4], О. Кваша [5, с. 537], І. Кизима [6, с. 366], О. Корнієнко [7, с. 6] акцентують увагу на тому, що мігранти, які знаходяться в Німеччині, завжди мали й тепер мають багато привілеїв. Зокрема, згідно з новим міграційним законопроектом так званого Нового міграційного закону («Einwanderungsgesetz») [9] відкриваються нові можливості працевлаштування іноземців, які мають відповідну кваліфікацію, саме із країн, що не є членами Європейського Союзу (ЄС). Так, Лідія Гібадло з Польського інституту міжнародних відносин зазначає, що зміни в міграційній політиці Німеччини пояснюються насамперед демографічними проблемами. Наприклад, починаючи з 1970-х років, у Німеччині спостерігається низький природний приріст і помітне збільшення тривалості життя населення, та, відповідно, простежується відсутність достатньої робочої сили. Аналіз, підготовлений Федеральним агентством із працевлаштування, показує, що у 2018 році 60% компаній визнали дефіцит працівників ризиком для подальшого розвитку й інвестицій у Німеччині, а найбільші проблеми з пошуком кваліфікованих працівників мали підприємства, що працюють у сферах технічного обслуговування, будівництва, інформаційних технологій та охорони здоров'я [10]. Саме тому відповідно до новоприйнятих законопроектів трудові іммігранти повинні усунути цей дефіцит фахівців на німецькому ринку праці.

Так, нами було узагальнено права та можливості трудових мігрантів у Німеччині, що були закріплені в Новому міграційному законі ФРН, а також трудове законодавство, що розповсюджується на регулювання трудових відносин мігрантів і роботодавців у даній країні (рис. 1).

Якщо ми проаналізуємо блок 2 на рис. 1 – законодавство, що регулює працю трудових мігрантів у Німеччині, то помітимо, що воно складається з національного та міжнародного законодавства. Відповідно, мають місце й локальні нормативні акти, що розповсюджуються на конкретні підприємства. Так, існує така низка міжнародних договорів щодо праці трудових мігрантів, які мають силу в країнах ЄС, зокрема й у Німеччині: 1) Конвенція МОП № 97 про працівників-мігрантів (переглянута 24.06.1975 р.) [11], що передбачає рівність ставлення та недискримінацію на підставі національної, расової, релігійної або статевої приналежності між тими, хто законно перебуває на території держави – трюдящими-мігрантами, та його власними громадянами; 2) Рекомендація МОП № 86 про працівників-мігрантів (24.06.1975 р.) [12] в додаток до статті 8 Конвенції № 97 містить положення, що спрямовані на захист працівників-мігрантів, допущених на постійне місце проживання, від висилки внаслідок нестачі коштів або відсутності зайнятості. Так, пункт 18 даної Рекомендації говорить: «Коли працівник-мігрант законно допущений на територію будь-якого члена Організації, то цей член Організації повинен, у міру можливості, утримуватися від виселення даної особи і у відповідних випадках членів його сім'ї на підставі недостатності ресурсів працівника або положення ринку зайнятості, за винятком випадків, коли існує на те угода між відповідними органами влади зацікавлених територій еміграції та імміграції»; 3) Конвенція № 143 про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення (1975 року) [13] передбачає певні захисні заходи для мігрантів, які втратили роботу; 4) Рекомендація № 151 щодо працівників-мігрантів (1975 року) [14], де йдеться про практичні заходи щодо забезпечення дотримання принципів рівності можливостей і звернення. У даній рекомендації підтверджуються права працівників-мігрантів, включаючи працівників з нерегульованою ситуацією, на вступ до профспілки і реалізацію своїх профспілкових прав. Рекомендація закликає владу створити умови, щоб мігранти з нерегульованою ситуацією в короткий час дізнавалися про те, чи може їхній статус бути врегульовано. У разі депортації на мігранта не повинні покладатися витрати на її реалізацію.

Поряд із міжнародним законодавством лівова частка належить і внутрішнім нормативно-правовим актам Німеччини. Тож, заслуговує на увагу Закон Німеччини «Про робочий час» [15], який регулює тривалість робочого дня мігранта, перерви, нічні зміни, позмінну роботу, а також роботу в певних сферах діяльності. Отже, даний закон встановлює, що повний робочий день у Німеччині становить 40 годин на тиждень, однак цим законом також передбачено і максимальний тижневий робочий час – 48 годин на тиждень для окремих галузей економіки. У виняткових ситуаціях робочий графік може сягати й 60 годин на тиждень. Усі мігранти повинні також володіти інформацією щодо добового робочого часу. Так, нормами німецького законодавства, як і в Україні, робочі години на добу не повинні перевищувати 10 годин та 60 годин на тиждень. Практика функціонуючих підприємств у Німеччині доводить, що, як правило, трудові мігранти зайняті вісім годин на день з понеділка по четвер і сім годин у п'ятницю. Згідно з німецьким кодексом праці 10-ти годинний робочий день передбачено під час сезонних робіт, або коли компанія отримує винятково велику кількість замовлень. Саме у таких випадках робочий час може бути продовжено до 60 годин на тиждень, але за умови, що середня тривалість робочого дня протягом шести місяців, або 24-х тижнів становить 8 годин на добу.



Рис. 1. Правове регулювання праці трудових мігрантів у Німеччині

Джерело: власна розробка авторів

На рис. 1 нами було виділено в окремий блок та ґрунтовно проаналізовано Закон Німеччини «Про мінімальний час відпустки для працюючих за наймом». Так, Федеральний закон Німеччини «Про відпустки» від 8 січня 1963 р. проголошує право на щорічну оплачувану відпустку для всіх працівників, а також учнів виробничого навчання. Право на відпустку виникає через шість місяців роботи, що цілком відповідає нормі, яка закріплена у п. 2 ст. 5 Конвенції МОП № 132 про оплачувані відпустки. Тривалість відпустки – 24 робочих дні. Якщо після 6 місяців без-

перервної роботи працівник звільняється, то він набуває право на відпустку тривалістю в одну дванадцятину частину річної відпустки, помножену на кількість фактично відпрацьованих повних місяців. Відпустка надається за бажанням працівникам повністю або частково. Крім того, нами виявлено, що розмір оплачуваної щорічної відпустки в Німеччині залежить від правил, встановлених у колективних трудових договорах підприємств. Зазвичай щорічна відпустка на підприємствах становить 30 робочих днів на рік, незважаючи на те, що мінімальна тривалість

відпустки передбачена у 24 робочих дні в календарному році. Існують компанії, які платять і понад це. За статистикою, половина всіх найманих працівників у Німеччині отримує додаткові відпускні (Urlaubsgeld). Варто зазначити, що доплата відпускної надбавки – добровільний жест роботодавця або ж його особисте рішення, або про доплати домовляються з роботодавцями профспілки, укладаючи тарифні угоди. За результатами опитування, що були проведені близьким до профспілок інститутом економічних і соціальних досліджень WSI-Tarifarchiv, було виявлено, що на підприємствах, де діють такі колективні договори, шанси на додаткові відпускні вдвічі вищі, ніж у компаніях (зазвичай малих), де тарифної угоди немає [3]. Нами було встановлено, що в середньому розмір доплати до відпускних у Німеччині становить 1280 євро до вирахування податків. Однак зазначена сума є середньою, адже різниця між сферами зайнятості та окремими регіонами країни є дійсно істотною (рис. 2).

Окрему увагу варто зазначити й на лікарняному. Так, відповідно до законодавства Німеччини, якщо працівник нездатний вийти на роботу через хворобу, роботодавець повинен бути негайно про це поінформований. Лікарняний лист або ж свідоцтво про нездатність працювати через хворобу, що виданий лікарем, зазвичай слід подати не пізніше четвертого дня хвороби. Проте слід пам'ятати, що закон може вимагати подати медичний сертифікат у перший день відсутності на роботі. При цьому важливо бути обізнаним, що згідно із законодавством Німеччини інформація про хворобу працівника є захищеною та підлягає конфіденційності. Це означає, що лікар, який надає лікарняний лист, зазначає лише кількість днів відсутності на роботі, але не розкриває тип захворювання. І лише у виняткових ситуаціях, таких як, наприклад, у разі серйозного інфекційного захворювання, роботодавець може бути поінформований про діагноз трудового мігранта [16]. Наступним кроком лікарняної відпустки є, відповідно, її оплата. Так, законодавством Німеччини передбачено, що роботодавець зобов'язаний сплачувати працівникові 100% його середньомісячної заробітної плати перші шість тижнів хвороби. Після закінчення цього терміну працівник повинен звернутись до страхової компанії та подати заявку на отримання допомоги по хворобі. Сума виплат залежатиме від того, де працівник застрахований – у федеральному чи приватному лікарняному фонді.

Цікавим є факт, за законодавством Німеччини хвороба під час відпустки, підтверджена медичною довід-

кою, не включається у тривалість відпустки. Якщо порівнювати вітчизняне законодавство, то відповідно до ч. 2 ст. 80 Кодексу законів про працю України та ч. 2 ст. 11 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР лише щорічна відпустка та додаткова відпустка на дітей повинна бути перенесена на інший період або продовжена, зокрема в разі тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку. Проте дане положення не розповсюджується на інші види відпусток. Тому, на нашу думку, даний аспект трудових відносин у сфері соціального захисту найманих працівників у період невиконання трудових обов'язків було б актуально імплементувати у вітчизняне законодавство для всіх видів відпусток та внести поправки, зокрема до Закону України «Про відпустки». Це надало б найманим працівникам і трудовим мігрантам відчуття захищеності й принадності в період захворювання незалежно від виду відпустки.

Особливо актуальним постає питання звільнення трудових мігрантів у Німеччині. На відміну від вітчизняного законодавства, німецьким законодавством дозволено роботодавцю звільнити працівника під час лікарняної відпустки. Поряд із цим існує й Закон Німеччини «Про захист від звільнення» [17], який може бути застосовано в компаніях, де працює понад 10 осіб, і котрий захищає від так званих соціально невинуватих звільнень вагітних жінок та мам у декретній відпустці. Неабиякого обговорення набув новий схвалений законопроект у Німеччині, який продемонстрував, що в даній країні існує проблема дефіциту працівників, і яку на даний час не можна вирішити за рахунок внутрішніх резервів держави. Таким чином, даний законопроект надає нові можливості працівникам країн, що не належать до Євросони, отримати легальну роботу. Так, новий підхід політики залучення трудових мігрантів до Німеччини сфокусувався передусім на кваліфікованих спеціалістах. До них висунуто дві основні вимоги – професійна придатність та володіння німецькою мовою. Підтвердженням профпридатності трудових мігрантів буде постфактум після прибуття особою на роботу до країни. За новим законодавством ліквідовано зайву бюрократичну формальність, аби прискорити визнання свідоцтв, виданих в інших країнах. Що стосується рівня володіння німецькою мовою, то знання повинні бути достатніми, щоб трудовий мігрант міг працювати за своєю спеціальністю. Наприклад, кухар може володіти одним набором лексики, а слюсар – іншим, але цього буде достатньо для виконання покладених на них обов'язків.

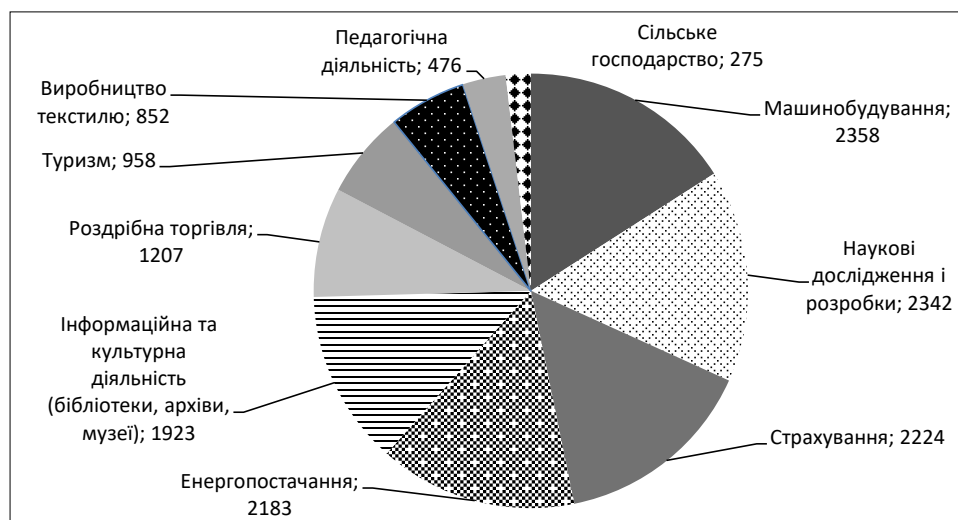


Рис. 2. Обсяг відпускних доплат трудовим мігрантам та найманим працівникам до основного окладу в Німеччині у розрізі галузей економіки протягом 2019 року, бруто (у євро)

Джерело: побудовано автором за даними Федерального статистичного відомства Німеччини та із використанням джерела [3]

По-друге, саме Новий закон Німеччини скасував так званий «тест ринку праці». Це означає, що, починаючи з 2020 року, діють рівні умови претендентів на вакантну посаду – чи то громадянин Німеччини, чи то трудовий мігрант. До цього періоду в так званих «рідкісних професіях», а також залежно від регіональної ситуації на ринку праці місцеві наймані працівники – німці або ж громадяни Європейського Союзу – мали пріоритет під час працевлаштування. Тобто якщо на роботу подавав резюме працівник із третьої країни, роботодавець повинен був спершу перевірити, що на дану посаду не існує інших кандидатів, що мають пріоритет. І якщо таких претендентів не було, вакансія могла бути запропонована громадянину з-поза меж ЄС. Хочемо підкреслити, що саме на практиці дана процедура чинила доволі великий бар'єр на шляху інтеграції до ринку праці. А Новий міграційний закон скасував дану процедуру, що, відповідно, сприятиме інтеграції Німеччини у світовий простір трудових мігрантів.

По-третє, проривом трудових відносин із мігрантами в Німеччині є те, що можна приїжджати до країни на роботу, навіть не маючи на руках угоди з роботодавцем. Більш того, трудовим мігрантам дозволено перебувати у країні протягом півроку, власноруч за цей час працевлаштуватися. Однак проживати протягом даного періоду їм доведеться за власний рахунок, адже соціальну допомогу уряд Німеччини за таких обставин не надаватиме.

По-четверте, розумним кроком із боку державних органів Німеччини було створення соціальних гарантій для українських трудових мігрантів. Так, на початку листопада 2018 року міністр соціальної політики України Андрій Рева та посол Німеччини Ернст Райхель у Києві підписали угоду

про соціальне забезпечення, яка передбачає, зокрема, соціальний захист у сфері державного пенсійного страхування і страхування у разі нещасного випадку [8]. Таким чином, дана угода надаватиме можливість уникнути подвійного страхування в обох країнах. Це можна тлумачити таким чином: на трудових українських мігрантів, які поїдуть на роботу до Німеччини, розповсюджуватимуться соціальні норми німецького законодавства. Наприклад, українські трудові мігранти матимуть можливість отримати страхові виплати в разі нещасного випадку, навіть якщо після нього повернуться додому. Крім того, дана угода не оминула й необмежений переказ пенсій з України до Німеччини, і навпаки. При цьому трудовий стаж трудових мігрантів у обох країнах підсумовуватиметься.

Висновки. Таким чином, за проведеними нами дослідженнями ми можемо зробити висновок, що трудове законодавство Німеччини стосовно трудових мігрантів набирає сприятливих обертів для працівників різних країн світу. Нами було узагальнено теперішні права та можливості трудових мігрантів у Німеччині, що закріплені в Новому міграційному законі ФРН, а також трудове законодавство, що розповсюджується на регулювання трудових відносин мігрантів і роботодавців у даній країні. Виділено три основні блоки, які є актуальними для трудових мігрантів у Німеччині, зокрема: права мігрантів; національна та міжнародна законодавча база, що регулює питання трудової міграції у Німеччині; вимоги до найманих працівників-мігрантів у даній країні. Запропоновано імплементувати досвід Німеччини до законодавства України стосовно виключення із тривалості відпустки, незалежно від її виду, тривалість лікарняного періоду.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Садова У.Я. Наслідки міграційних процесів: нові виклики та можливості для регіонів : монографія ; за ред. У.Я. Садової. Львів : НАН України, ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього», 2015. 252 с.
2. Німеччина офіційно відкрила ринок праці українців. 2018. URL: <https://ukrainskagazeta.de/%d1%80%d0%be%d0%> (дата звернення: 19.01.2020).
3. Вайнман Т. Скільки відпускних отримують німці. 2019. URL: <https://www.dw.com/uk/скільки-відпускних-отримують-німці-29072019/av-49793584> (дата звернення: 05.01.20).
4. Волоско Я.О. Міжнародна трудова міграція населення: причини виникнення та наслідки для економіки. *Вісник Національного університету Львівська політехніка. Юридичні науки*. 2015. № 824. С. 21–26.
5. Кваша О.С. Зовнішні міграційні процеси трудових ресурсів: фактори, стан та наслідки для України. *Економіка і суспільство*. 2017. № 10. С. 535–540. URL: http://economyandsociety.in.ua/journal/10_ukr/92.pdf (дата звернення: 14.12.2019).
6. Кизима І. Чинники зовнішньої трудової міграції населення України. *Наукові праці КНТУ. Економічні науки*. 2009. № 15. С. 365–369.
7. Корнієнко О.О. Соціально-економічний аспект регіональної асиметрії міграційних процесів : автореф. дис. ... канд. екон. наук. Київ, 2018. 22 с.
8. Клецова Н.В., Леженіна Ж.О. Сутність міжнародних міграційних процесів та чинники, що їх спричиняють. *Інтеграція освіти, науки та бізнесу в сучасному середовищі: зимові диспути* : тези доп. І Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (6-7 лютого 2020 р., м. Дніпро). Дніпро : «WayScience», 2020. Т. 2. С. 74–78.
9. Fragen und Antworten rund um das Fachkräfteeinwanderungsgesetz / Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat. URL: <https://www.bmi.bund.de/DE/startseite/startseite-node.html> (date of appeal: 29.12.2019).
10. Уряд Німеччини змінює міграційну політику. *Електронна газета: Наш вибір*. 2019. URL: <https://naszwybir.pl/urayad-nimechchynuzmipuyue-migratsijnu-polityku/> (дата звернення: 26.12.19).
11. Про працівників-мігрантів : Конвенція від 01.07.1949 р. № 97. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_159 (дата звернення: 26.12.19).
12. Щодо працівників-мігрантів : Рекомендація від 01.07.1949 р. № 86. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_171 (дата звернення: 26.12.19).
13. Про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення : Конвенція від 24.06.1975 р. № 143. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_163 (дата звернення: 26.12.19).
14. Щодо працівників-мігрантів : Рекомендація від 24.06.1975 р. № 151. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_264 (дата звернення: 26.12.19).
15. Arbeitszeitgesetz: von 06.06.1994. BGBl. I S. 1170, 1171 / Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/arbztg/BJNR117100994.html> (date of appeal: 29.12.2019).
16. Німецький трудовий закон. Що варто знати? 2018. URL: <https://ukrainskagazeta.de/%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B0/3402/> (дата звернення: 20.02.2020).
17. Kündigungsschutzgesetz: von 10.08.1951 / Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/kschgb/BJNR004990951.html> (date of appeal: 29.12.2019).