

Яцкевич Іван Іванович
доцент кафедри приватного права
Національний університет
«Києво-Могилянська академія»

ТРУДОВА МІГРАЦІЯ ЯК ВИКЛИК СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕЦИ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМА КООРДИНАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ МІЖ УКРАЇНОЮ ТА ПОЛЬЩЕЮ

Відповідно до легального визначення, соціальна безпека – це стан розвитку держави, за якого держава здатна забезпечити гідний і якісний рівень життя населення незалежно від віку, статі, рівня доходів, сприяти розвитку людського капіталу як найважливішої складової економічного потенціалу країни [1]. Чи здатна Україна як держава забезпечити гідний і якісний рівень життя економічно активного населення, щоб переламати тенденцію до масової трудової еміграції з України?

Актуальність теми дослідження обумовлена масштабами зовнішньої трудової міграції в Україні. Одним із найбільш популярних напрямів еміграції з України з метою працевлаштування є держави-члени Європейського Союзу, зокрема Республіка Польща. Відповідно до офіційних статистичних даних про кількість вперше виданих дозволів на перебування (residence permit) в ЄС у 2018 році українці отримали 527 000 дозволів, що становить 16,3 % усіх виданих в ЄС дозволів. Варто зазначити, що Польща у 2018 році видала всього 635 000 дозволів на перебування, серед них громадянам України – 413 500, що становить біля 78 %. Для порівняння, наступними за кількістю виданих вперше дозволів на перебування, за даними Євростату, йдуть Чехія – 5%, Угорщина – 4 % усіх дозволів, виданих цими державами-членами ЄС [2]. Варто також зазначити, що кількість дозволів на перебування із заявленою метою працевлаштування в Польщі, становить 328 000, тобто кожен другий іммігрант в Польщу задекларував працевлаштування як мету в'їзду в державу. Загалом у 2018 року 65 % усіх дозволів на перебування в ЄС, виданих громадянам України, становлять дозволи на перебування з метою працевлаштування [3].

Однак в даному випадку мова йде про вперше видані дозволи, тобто наведені дані демонструють зміни в кількості мігрантів. Тож кількість працевлаштованих за раніше виданими дозволами значно більша, адже польське законодавство передбачає можливість легального працевлаштування й іншим категоріям іммігрантів, наприклад, студентам. Знову ж таки, частина громадян України працюють нелегально в державах ЄС, а найбільше – в Польщі, зважаючи на велику кількість мігрантів в цю державу.

Треба також враховувати динамічність наведених даних, які можуть коливатися залежно від сезону, циркуляції працівників-мігрантів, зміни в законодавстві тощо. Наприклад, порівняно з 2017 роком, Польща у 2018 році видала на 136 000 дозволів менше, що зумовлено змінами в національному

законодавстві, а також імплементацією положень Директиви 2014/36/ЄС про сезонних працівників.

За різними даними, які наводять дослідники проблем економічної міграції в Україні, загальна кількість трудових мігрантів з України становить близько 4 мільйонів громадян, одночасно в інших країнах перебуває приблизно 2,6-2,7 мільйона українців. [4].

Дослідники проблем трудової міграції наголошують як на негативних, так і на позитивних наслідках трудової міграції з України для національної економіки [5]. Однак не менш важливими є соціальні виклики, які зумовлені негативними демографічними процесами в Україні, а відтак впливають на формування та функціонування фондів соціального страхування та власне соціальних захист українців, які працюють чи працювали за кордоном.

Так, наприклад, громадяни України, які працюють в Польщі легально, підлягають соціальному страхуванню в державі-перебування відповідно до національного законодавства та згідно з положеннями Угоди між Україною та Республікою Польща про соціальне забезпечення від 18 травня 2012 року [6]. Зокрема ст. 12 Угоди передбачено можливість підсумування страхового стажу. Так, якщо законодавство однієї Договірної Сторони ставить в залежність набуття, збереження або поновлення права на пенсію від набуття страхового стажу, то компетентна установа цієї Договірної Сторони враховує, у необхідному обсязі, страховий стаж, набутий відповідно до законодавства іншої Договірної Сторони так, ніби цей страховий стаж набутий відповідно до законодавства, яке вона застосовує, за умови, що цей стаж не співпадає. Якщо законодавство однієї Договірної Сторони ставить в залежність отримання права на пенсію від набуття страхового стажу у професії, на яку поширюється страхування, що функціонує в спеціальній системі, або від виконання певної трудової діяльності, то страховий стаж, набутий в цій професії або при виконанні такої трудової діяльності відповідно до законодавства іншої Договірної Сторони, підсумовується при призначенні пенсії (ст. 12).

Згідно з положеннями ст. 16 зазначеної Угоди, якщо відповідно до законодавства однієї із Договірних Сторін, право на пенсію виникає після застосування положень статті 12 цієї Угоди, компетентна установа цієї Договірної Сторони призначає пенсію у такий спосіб: 1) підраховує теоретичний розмір пенсії, належний у випадку, якщо б весь страховий стаж був набутий відповідно до чинного законодавства; 2) для визначення теоретичного розміру пенсії, про яку йдеться у пункті 1, при встановленні бази розрахунку, враховується лише заробітна плата, отримана відповідно до законодавства, що застосовується компетентною установою, а також внески, сплачені відповідно до цього законодавства; 3) на основі теоретичного розміру, про який йдеться у пункті 1, компетентна установа визначає дійсний розмір пенсії, на підставі пропорції страхового стажу, набутого відповідно до законодавства, яке застосовує компетентна установа, що призначає пенсію, до суми загального набутого страхового стажу.

Угода між Україною та Республікою Польща також містить положення, за яким компетентна установа Договірної Сторони враховує страховий стаж, набутий в третій державі, з якою обидві Договірні Сторони зв'язані міжнародною угодою, яка передбачає підсумовування страхового стажу, в тому випадку коли після підсумовування, відповідно до пункту 1 ст. 16 Угоди, застрахована особа не набуває права на пенсію (ст. 16).

Проте проблема полягає в тому, що ця Угода ніяк не регулює питання щодо соціального забезпечення працівників, які працюють в Польщі на умовах, наприклад, нестандартної зайнятості. Більше того, як зазначає М. Керик у дослідженні на тему соціальної та правової захищеності українських трудових мігрантів у Польщі, іноді українські мігранти самі не бажають працювати за трудовим договором, оскільки такий договір їх обмежує в робочому часі, а відтак – у заробітку, як тимчасових трудових мігрантів [7, с. 21–22]. У зазначеній вище публікації також наведено низку типових порушень трудових прав українців в Польщі [7, с. 25–27], а також подано низку рекомендацій щодо удосконалення захисту прав та інтересів українських трудових мігрантів в Польщі [7, с. 39–40]. Серед порад та рекомендацій зокрема називається проведення інформаційних кампаній як в Україні, так і в Польщі щодо підвищення обізнаності потенційних мігрантів про їхні трудові права. Така політика і справді приносить позитивні результати, адже тепер польських роботодавців зобов'язують приймати іноземців на роботу за письмовим трудовим договором, написаним принаймні двома мовами, одна із яких зрозуміла іноземцю. Це значно підвищує обізнаність працівників-іноземців про свої права у сфері праці.

Звісно, людина завжди шукає краще місце роботи, більших заробітків та кращих умов для життя. Заможна родина – запорука соціальної безпеки в суспільстві та державі. Тому трудову міграцію забороняти чи якимось чином її перешкоджати, не запропонувавши гідну альтернативу, не варто.

На нашу думку, потрібно використати досвід сусідніх держав, які пережили чи переживають еміграційні кризові явища (наприклад, Польща, Естонія, Румунія). А з іншого боку, потрібно підтримувати внутрішню трудову міграцію в Україні, або навіть її спонукати, стимулюючи створення нових робочих місць в Україні та вирівнювання соціально-економічного розвитку в державі.

Важливо також створювати умови для повернення трудових мігрантів в Україну, аби вони могли працювати в своїй країні з умовами праці, не гіршими ніж за кордоном. Особливо це стосується молоді, майбутнього нашої Держави. Проте проблема соціального захисту потрібно вирішувати вже сьогодні, тому формування ефективного ринку праці зі зрозумілим та дієвим трудовим законодавством, яке пропонуватиме привабливі умови реалізації права на працю для працівника, а також умови для створення нових робочих місць – для роботодавця.

Як зазначає сучасний український філософ Михайло Мінаков у дискусії з Євгеном Бистрицьким на тему реформування України, найважливішою є

реформа, яка спрямована на формування соціальної безпеки [8], тоді зникає соціальна напруженість та підстави для конфліктів як щодо проведення самих реформ, так і їх сприйняття людьми. Отже, не лише економічна спроможність сприяє формуванню соціальної безпеки в державі, а й реалізація соціальної безпеки сприяє економічному посиленню держави.

Список використаних джерел:

1. «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо розрахунку рівня економічної безпеки України», *Законодавство України*. [Online]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/v1277731-13>. [Дата звернення: 18-Лис-2019].
2. Eurostat, «Residence permits - statistics on first permits issued during the year - Statistics Explained», Вер-2019. [Online]. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Residence_permits_-_statistics_on_first_permits_issued_during_the_year. [Дата звернення: 28-Жов-2019].
3. Eurostat, «Residence permits for non-EU citizens. First residence permits issued in the EU Member States remain above 3 million in 2018. Main beneficiaries from Ukraine and China», European Commission, Newsrelease 164/2019, Жов 2019.
4. «Скільки українців поїхало за кордон і що державі з цим робити», *Центр економічної стратегії*, 04-Лис-2018. [Online]. URL: <https://ces.org.ua/migration/>. [Дата звернення: 17-Лис-2019].
5. «4 мільйони українців працюють за кордоном – дослідження Центру економічної стратегії | UACRISIS.ORG», *Український кризовий медіа-центр*, 0-Квіт-2018. [Online]. URL: <http://uacrisis.org/ua/66428-research-on-labor-migration-ces>. [Дата звернення: 17-Лис-2019].
6. «Угода між Україною та Республікою Польща про соціальне забезпечення», *Законодавство України*. [Online]. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/616_161. [Дата звернення: 17-Лис-2019].
7. М. Keryk, *Working in Poland: violations of the labour rights of Ukrainian migrants in the construction and services sectors*. 2018.
8. «Mikhail Minakov - Моя відповідь пану Бистрицькому. » [Online]. URL: <https://www.facebook.com/mminakov/posts/10213996015227434>. [Дата звернення: 18-Лис-2019].