

СИСТЕМНІ ПРОБЛЕМИ ОХОРОНИ ПРАЦІ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ В ЕКОНОМІЧНОМУ ВИМІРІ

Наукові праці МАУП. Серія Економічні науки, 2019, вип. 57(1), с. 6–11

<https://doi.org/10.32689/2523-4536-2019-01/57-06-12>

Розглянуто системні проблеми охорони праці трудових мігрантів та економічні наслідки їхньої роботи за кордоном.

Поняття “міграція” (від лат. *migration*) означає переселення людей [1]. У ряді випадків при розгляді проблем охорони праці використовується термін “гастарбайтер” (нім. *Gastarbeiter*, дослівно: гість працівник (нім. *Gast* + *Arbeiter*) – іноземець, який тимчасово перебуває у країні за формальною ознакою праці за строковим трудовим наймом. Додатковим сенсом поняття є те, що людина виконує низькокваліфіковану, важку та брудну роботу за малі гроші і не має ніяких громадянських прав. Проте в багатьох європейських країнах слово “гастарбайтер” стало сленгом, жаргоном [2].

У розумінні Конвенції ООН трудовий мігрант – особа (робітник), яка буде займатися, займається або займалась діяльністю, що сплачувалась в державі, громадянином якої він/вона не є (мігрант). Для законної роботи трудовий мігрант та члени його сім’ї мають отримати дозвіл на в’їзд, перебування та оплачувану діяльність у державі роботи за наймом відповідно до законодавства цієї держави та міжнародних угод, учасником яких ця держава є.

Міжнародна Конвенція про захист прав всіх трудящих – мігрантів та членів їхніх сімей була прийнята резолюцією Генеральної Асамблеї ООН від 18.12.1990 р. (вступила в дію з 1 червня 2003 року) [3].

Міжнародна організація з міграції вважає, що сьогодні вже 12 % українців знайшли роботу в різних країнах Європи, США та Канади. За даними Міністерства іноземних справ кожен хвилину Україну залишають два працівники. Кожний місяць у середньому 100 тисяч українців стають трудовими мігрантами. Майже 30 % населення України пов’язують своє краще майбутнє з переїздом в іншу зарубіжну країну [4].

На основі порівняльної оцінки особливостей та умов праці трудових мігрантів у деяких європейських країнах визначимо пріоритетні проблеми охорони праці та можливі економічні наслідки їхньої роботи за кордоном.

За даними Звіту ООН за 2017 рік у різних країнах працювали 5,9 млн українських мігрантів. Це на 400 тисяч більше, ніж у 1990 році. За кількістю мігрантів Україна посідає 8 місце у світі.

Проблеми охорони праці трудових мігрантів, найперше, пов'язані з гідною працею, дотриманням основних вимог Конвенції № 1 Міжнародної організації праці (МОП) щодо оплати кожного робітника.

Незважаючи на те, що в Україні у 2018 році чисельність бідних скоротилася із 60 до 39,4 %, через економічну кризу, воєнну агресію та анексію Криму, ВВП у 2017 році впав майже у два рази, тобто можливості щодо забезпечення гідної праці в Україні істотно зменшилися. За даними Всесвітнього банку та Організації Об'єднаних Націй поріг крайньої бідності становить 1,9 долара на добу на людину. На жаль, у трудових мігрантів виживання домінує над безпекою та охороною праці [3; 5].

За даними Звіту Національного банку України загалом середньомісячний заробіток одного трудового мігранта у 2017 році становив 722 дол. США, тоді як заробітна плата в економіці України була на рівні 262 доларів, тобто у 2,76 рази менше. Якщо б в Україні були створені відповідні інноваційні робочі місця та гідна заробітна плата, то трудові мігранти, які б залишилися в Україні, могли принести додатково 4–8 % ВВП.

До речі, в Національному банку України ще у 2018 році сума переказів від українців, які перебувають за кордоном, перевищує 11 млрд дол. США. Отже, трудові мігранти пересилають в Україну валюту на суму, еквівалентну 10 % ВВП України. Ця сума підтримує курс гривні і працює на економіку України. Для порівняння інвестори у 2017 році вклали в бізнес на території України всього 2,3 млрд доларів [2]. Слід додати, що за оцінками вітчизняних експертів-економістів у результаті пенсійної реформи грошова допомога в Україні становить 26 % заробітку, проте за нормами МОП вона повинна бути не менш як 40 %. Порівняно з 2013 роком середня пенсія в Україні у 2018 році знизилася зі 183 до 90 доларів. Це стандарти життя XVII століття. За розрахунками експертів, щоб призупинити трудову міграцію, заробітна плата в Україні повинна становити 7000 грн, тобто дорівнювати розміру реального прожиткового мінімуму [6].

Працюючі за кордоном трудові мігранти мають відпочинок лише протягом однієї доби, і тривалість роботи у більшості країн перевищує 10–12 годин. Тому не дивно, що за статистикою МОП у світі загинуло близько 2 млн 300 тисяч осіб у результаті нещасних випадків та хвороб, які трапилися у робочий час [7].

Це призводить до витрат щодо кримінальних позовів та збільшує страхові платежі.

Статистика свідчить, що 70 % українських мігрантів у Португальській Республіці померли на робочих місцях. Тому не дивно, що 80 % від судових позовів належить до платежів економічного збитку через травми або загибель людей [8].

Ще на початку XIX століття у багатьох країнах світу щорічно працювали по 3000 годин, а зараз — 1800 годин.

У 1930 році економіст Джон Кейс спрогнозував, що у 2030 році робочий тиждень в середньому становитиме 15 годин [6].

Здійснений нами аналіз даних міжнародної дослідницької мережі Euro RSCG Worldwide і Організації економічного співробітництва й розвитку (OECD) за 2005 рік дозволив встановити співвідношення робочого часу та відпустки у деяких країнах світу (таблиця) [8].

Розглядаючи наведені дані щодо дотримання співвідношень тривалості відпустки та робочого часу трудових мігрантів, слід зазначити, що вони де-факто не виконуються, тобто призначення відпустки стосовно відновлення працездатності та психосоматичного здоров'я робітників не відбувається.

Практика свідчить, що трудові мігранти працюють на території іншої держави понаднормово 10–12 годин на добу з одним вихідним днем. Регламентація відпустки трудових мігрантів (тривалість 14–25 календарних днів) не завжди обгрунтовується і не в повному обсязі сплачується.

Загалом норми праці трудових мігрантів не враховують гендерний компонент. Існує певна різниця стосовно дотримання правового принципу рівності жінок і чоловіків, які працюють в інших країнах, де використовується праця трудових мігрантів (нерівні можливості для жінок і чоловіків щодо виконання пропонованої роботи, додаткових часів праці (до 230 і більше), отриманні бонусів та доходу).

Існує певне протиріччя між важкістю, напруженістю та інтенсивністю праці трудових мігрантів та оплатою їхньої праці за окремими професіями (750–1000 євро в деяких європейських країнах).

Вартість оформлення тимчасового проживання трудових мігрантів на території іншої країни (за відсутності візи та понад трьох місяців за наявності біометричних паспортів) становить приблизно 650–750 євро та утримується з кожного робітника.

Дворазове харчування та встановлена його вартість (0,8–1,2 євро) на добу в більшості країн не дозволяє трудовим мігрантам додержуватися принципів

Співвідношення робочого часу та відпустки у деяких країнах світу

Країна	Тривалість відпустки, годин/рік (1)	Тривалість робочого часу, годин/рік (2)	Співвідношення (1 : 2)
Південна Корея	648	2447	1 : 3,78
Японія	792	1859	1 : 2,35
Австралія	720	1814	1 : 2,52
США	240	1805	1 : 7,52
Канада	816	1718	1 : 2,11
Італія	744	1591	1 : 2,14
Швеція	816	1564	1 : 1,92
Франція	840	1453	1 : 1,73
Німеччина	696	1447	1 : 2,08
Норвегія	888	1337	1 : 1,51
Україна	816	1457	1 : 1,79

збалансованого харчування і забезпечення їхнього організму нормами споживання білків, жирів та вуглеводів.

Незважаючи на наявність у деяких категорій трудових мігрантів медичної страховки вони можуть отримувати обмежені види медичної допомоги лише з деяких профілів медицини (інші в разі серйозної хвороби або її ускладненні мають додатково сплачуватися). Практично не беруться до уваги індивідуальні медичні протипоказання щодо окремих видів робіт та професій в умовах підвищеної небезпеки.

З метою вирішення проблем охорони праці трудових мігрантів необхідне запровадження таких заходів, як [9]:

- стабілізація та оптимізація міграційних потоків;
- створення юридичних та гуманітарних умов прийняття і розміщення мігрантів;
- захист трудових прав мігрантів та розроблення пропозицій щодо удосконалення чинного законодавства;
- розроблення адаптаційних програм та програм профорієнтації трудових мігрантів;
- освідчення мігрантів у медико-соціальних експертних комісіях (МСЕК) та розроблення рекомендацій стосовно робіт і професій з урахуванням здоров'я і стану працездатності;
- розроблення більш досконалих міждержавних договорів з питань міграції;
- реалізація заходів із соціальної адаптації та трудової реінтеграції осіб з девіантною поведінкою з кола мігрантів;
- сприяння отриманню професійної освіти мігрантами;
- допомога у придбанні доступних полісів страхової медицини (видача сертифікатів на медичне обслуговування);
- спрямування мігрантів до спеціалізованих медичних установ іншої країни;
- професійна підготовка та перепідготовка мігрантів;
- проведення розширених та маркетингових досліджень проблем охорони праці трудових мігрантів;
- підняття заробітної плати до рівня 500 дол. США для запобігання трудової міграції.

Для ефективного державного управління міграційними процесами необхідно інтегрувати норми національного законодавства в систему міжнародного міграційного права. Отже, на основі порівняльної оцінки особливостей та умов праці трудових мігрантів у деяких європейських країнах визначено пріоритетні проблеми охорони праці та можливі економічні наслідки їх роботи за кордоном. Для їх вирішення запропоновано відповідні системні заходи на засадах міжнародного міграційного права. Зокрема, визначено:

1. Проблеми захисту прав трудящих-мігрантів та членів їхніх сімей привертають пильну увагу міжнародної спільноти. Насамперед вони пов'язані з гідною працею, дотриманням основних вимог Конвенції № 1 Міжнародної організації праці щодо оплати кожного працівника. Незважаючи на те, що

в Україні чисельність бідних скоротилася в 1,52 рази, через воєнну агресію, економічну кризу та анексію Криму можливості держави стосовно забезпечення гідної праці суттєво зменшилися. В цих умовах у трудових мігрантів виживання домінує над безпекою та охороною праці.

2. Працюючі за кордоном трудові мігранти, мають відпочинок лише протягом однієї доби і тривалість роботи в більшості країн перевищує 10–12 годин. Статистика свідчить, що 70 % українських мігрантів у Португальській Республіці померли на робочих місцях. Причому 80 % від судових позовів відноситься до платежів економічного збитку через травми або загибель людей.

3. Доведено, що дотримання співвідношень тривалості відпустки та робочого часу трудових мігрантів, необхідних для відновлення працездатності і психологічного здоров'я працівників, де-факто не відбувається, регламентація їх відпуски науково не обґрунтовується і не в повному обсязі сплачується. Існує певна різниця щодо дотримання правового та економічного принципів рівності жінок і чоловіків стосовно отримання бонусів та доходу в країнах, де використовується праця трудових мігрантів. Існує певне протиріччя між важкістю, напруженістю та інтенсивністю праці та оплатою роботи мігрантів за окремими професіями (750–1000 євро).

4. Не зважаючи на наявність у деяких категорій трудових мігрантів медичної страховки, вони можуть отримувати обмежені види медичної допомоги лише з деяких профілів медицини (інші в разі серйозної хвороби або її ускладненні мають додатково сплачуватися). Дворазове харчування та встановлення його вартості на добу (0,8–1,2 євро) в більшості країн не дозволяє трудовим мігрантам додержуватися принципів збалансованого харчування.

5. Для вирішення проблем охорони праці та соціального захисту трудових мігрантів і членів їхніх сімей розроблено системні заходи за такими блоками (модулями): гуманітарний (створення та реалізація необхідних умов при прийнятті та розміщенні мігрантів); юридичний (інтегрування норм національного законодавства в систему міжнародного міграційного права); соціоекономічний (проведення соціальних і маркетингових досліджень та підняття заробітної плати для запобігання міграції); освітньо-професійний (отримання необхідної вищої освіти, професійна підготовка та перепідготовка мігрантів); адаптаційно-профорієнтаційний (створення та реалізація програм соціальної та професійної адаптації мігрантів); соціально-психологічний (розроблення програм соціально-психологічної корекції та реабілітації психосоматичного здоров'я мігрантів); управлінський (використання сучасних положень міграційного менеджменту та інтегрованих систем менеджменту у сфері охорони праці на системно-синергетичних засадах); культурологічно-мовний (опанування надбаннями культури в країнах, де працюють мігранти та здобуття відповідної мовної комплектності).

Джерела

1. Чернецкая А. А. Технология социальной работы: учебник. Ростов н/Д: Феникс, 2006. 400 с.

2. Форум охраны труда [Электронный ресурс] // ohrantruda.com. 2018. URL: <https://ohrantruda.com/forum/topic/1709>
3. Трудовой мигрант [Электронный ресурс] // Википедия, свободная энциклопедия. 2018. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki>
4. Статистика миграции [Электронный ресурс] // Деньги.ua: сайт. 2018. URL: <https://dengi.ua/career/302227>
5. Страшная статистика [Электронный ресурс] // Realist.online: сайт. 2018. URL: <https://realist.online/news/strashnaya-statistika>
6. Рабочий день, нерабочее время в разных странах мира [Электронный ресурс] // Финансовый гений: сайт. 2018. URL: <https://fingeniy.com/rabochij-den-i-rabochee-vremya-v-raznykh-stranakh-mira/>
7. Погорелова Е. Аудит охраны труда — независимая оценка состояния охраны труда [Электронный ресурс] // Держ. під-во “Чорномор. експертно-техн. центр Держпраці”: сайт. 2018. URL: <http://chetc-od.com.ua/ru/news/261-audit-ohrany-truda>
8. Бікла О. В., Буреза В. В. Соціологія кар'єри і лідерства: модуль “Соціологія кар'єри”: навч.-метод. посіб. Донецьк: ДонДУУ, 2009. 145 с.
9. Технология социальной работы: учеб. пособие для студ. высш. учебных завед. / под ред. И. Г. Зайнышева. М.: Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС. 2000. 240 с.

Kalyanov A. V. Systematic problems of labor protection of labor migrants in the economic dimension.

In today's socio-economic conditions of Ukraine's development, the most important and acute problem is the problem of migrant workers. Every month, on average, 100 thousand Ukrainians become migrant workers. Most clearly this problem appears in the mirror of labor protection. First of all, this is due to decent work, observance of the basic requirements of Convention No. 1 of the International Labor Organization for the payment of the work of each employee. However, in Ukraine, the state's ability to ensure decent work has recently decreased by 1.52 times. While working abroad in migrant workers, the motives for survival are dominated by safety and health. The regulation of their holidays, working hours, norms of work with appropriate wages is not scientifically substantiated. This also affects the tender component. There is a certain contradiction between the severity, intensity and intensity of work and the payment of migrants' work by special occupations. Migrant workers have significant restrictions on receiving certain types of medical care from certain medical profiles. The two meals a day and its established cost (0,8–1,2 euro per day) do not correspond to the principles of balanced nutrition.

For solving the problems of labor protection and social protection of labor migrants and their family members, systematic measures have been developed for the following 8 blocks (modules): humanitarian (creation and implementation of necessary conditions for the acceptance and placement of migrants); legal (integration of the norms of the national legislation into the system of international migration law); socioeconomic (conducting social and marketing research and raising wages to prevent migration); educational-professional (obtaining the necessary higher education, vocational training and retraining of migrants); adaptive-vocational guidance (creation and implementation of programs for the social and professional adaptation of migrants); socio-psychological (development of programs of socio-psychological correction and rehabilitation of psychosomatic health of migrants); managerial (use of modern provisions of migration management and integrated management systems in the field of labor protection on a systemic and synergetic basis); cultural-linguistic (mastering the cultural heritage in the countries where migrants work and obtaining the appropriate linguistic completeness).

<https://doi.org/10.32689/2523-4536-2019-01/57-06-11>

Надійшла 22 травня 2019 р.