10 YEARS
EASTERN PARTNERSHIP
Civil Society Forum

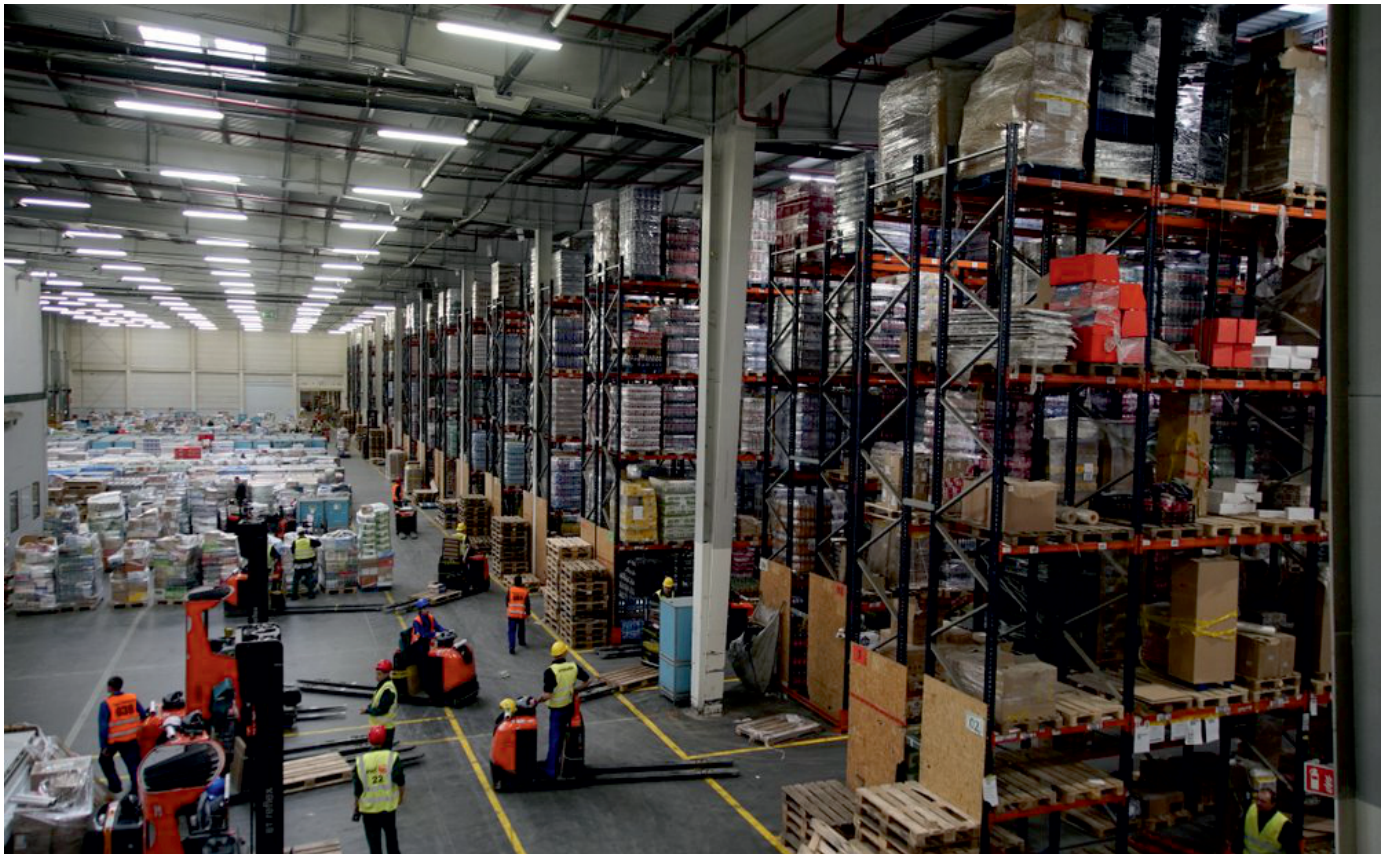
Funded by
the European Union

National Endowment
for Democracy
Supporting freedom around the world

ТРУДОВЫЕ ПРАВА ТРУДЯЩИХСЯ-МИГРАНТОВ ИЗ СТРАН ВОСТОЧНОГО ПАРТНЕРСТВА – ГРУЗИЯ, БЕЛАРУСЬ, УКРАИНА РАБОТАЮЩИХ В НЕФОРМАЛЬНОМ СЕКТОРЕ В ЕВРОПЕЙСКОМ СОЮЗЕ

GEORGIAN TRADE
UNIONS CONFEDERATION

CASE
BELARUS



Аналитический отчет

Георгий Чантуридзе – Эксперт, Конфедерация профсоюзов Грузии.
Андрей Елисеев - Эксперт, Центр социально-экономических исследований CASE Беларусь
Дмитрий Бабицкий – Эксперт, Центр социально-экономических исследований CASE Беларусь
Сергей Антусевич - Вице Президент, Белорусский конгресс демократических профсоюзов
Василий Андреев – Председатель, Профсоюз работников строительства и промышленности строительных материалов Украины
Олег Борисов - Эксперт по вопросам занятости и трудовой миграции, Профсоюз работников строительства и промышленности строительных материалов Украины

Под редакцией: **Олег Борисов и Георгий Чантуридзе**

Тбилиси, 2019

Аналитический отчет «ТРУДОВЫЕ ПРАВА ТРУДЯЩИХСЯ-МИГРАНТОВ ИЗ СТРАН ВОСТОЧНОГО ПАРТНЕРСТВА - УКРАИНА, БЕЛАРУСЬ, ГРУЗИЯ РАБОТАЮЩИХ В НЕФОРМАЛЬНОМ СЕКТОРЕ В ЕВРОПЕЙСКОМ СОЮЗЕ» разработан в рамках Грантового контракта SEC004/2019/WG5/02 между Секретариатом Руководящего комитета Форума гражданского общества Восточного партнерства и Конфедерацией профсоюзов Грузии в партнерстве с Центром социально-экономических исследований CASE Belarus, Белорусским конгрессом демократических профсоюзов, Профсоюзом работников строительства и промышленности строительных материалов Украины.

Авторы выражают благодарность Андрею Елисееву и Дмитрию Бабицкому (Центр социально-экономических исследований CASE Belarus), Сергею Антусевичу (Белорусский конгресс демократических профсоюзов), Василию Андрееву и Олегу Борисову (Профсоюз работников строительства и промышленности строительных материалов Украины) за помощь в сборе данных и ценные комментарии при подготовке настоящего отчета.

Отчет был подготовлен при финансовой поддержке Европейского союза. Содержание отчета отражает исключительно мнение авторов и не является официальной позицией Европейского союза.

Проект поддерживается регрантинговым механизмом Форума гражданского общества Восточного партнерства и финансируется Европейским союзом как часть его мероприятий, направленных на поддержание гражданского общества в регионе. С помощью регрантингового механизма Форум гражданского общества Восточного партнерства поддерживает те проекты своих членов, которые помогают достичь цели и реализовать миссию Форума.

Ключевые направления поддержки: демократия и права человека, экономическая интеграция, окружающая среда и энергетика, контакты между людьми, социальная политика и трудовые отношения.

СОДЕРЖАНИЕ

Резюме 4

Введение 5

1. Неформальная экономика в мире 6

2. Определение неформальной занятости (Классификация). Политические шаги, направленные на сокращение неформального сектора 7

2.1. ЕС и незаявленная (незадекларированная) работа 13

2.2. Резолюция Европейского Парламента от 9 октября 2008 года по активизации борьбы с незаявленной работой (ключевые пункты) 14

2.3. Конвенции МОТ №143, № 129, № 81 и Рекомендация МОТ №204 (ключевые пункты) 16

3. Неформальная занятость (теневая занятость) трудовых мигрантов из Грузии, Беларуси и Украины в странах Европейского Союза (ЕС) 21

3.1. Ключевые сферы труда в странах ЕС которые выбирают граждане Грузии, Беларуси и Украины 22

4. Исследование неформального трудоустройства в странах ЕС 27

4.1. Нелегальная занятость трудовых мигрантов на рынке перевозок такси в Польше 32

5. Нелегальная занятость и нарушения трудовых прав трудовых мигрантов 34

6. Защита трудовых прав трудящихся-мигрантов (опыт европейских и международных профсоюзов) 36

Общие выводы и рекомендации 38

РЕЗЮМЕ

В ходе исследования были проанализированы Резолюция Европейского Парламента от 9 октября 2008 года по активизации борьбы с незаявленной работой, Конвенции МОТ №143, № 129, № 81 и Рекомендация №204.

Рассмотрено определение неформальной занятости (Классификация), так же состояние неформальной экономики в мире, и политические шаги, направленные на сокращение неформального сектора.

Проанализировано неформальную занятость (теневую занятость) трудовых мигрантов из Украины, Грузии и Беларуси в странах Европейского Союза (ЕС), ключевые сферы труда в странах ЕС которые выбирают граждане Украины, Грузии и Беларуси.

Также проведено исследование неформального трудоустройства в странах ЕС и дана оценка нелегальной занятости и нарушениям трудовых прав трудовых мигрантов.

Рассмотрен вопрос защита трудовых прав трудящихся-мигрантов и предложены общие рекомендации, а именно действия по борьбе с незадекларированной работой и нелегальным трудоустройством.

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях экономика стран Восточного партнерства сталкивается с такими острыми проблемами, как развитие занятости под влиянием трудовой миграции и управления занятостью с учетом интенсивности трудовой миграции. Трудовая миграция как природный регулятор (фактор) занятости является следствием целого ряда институциональных процессов (экономических, социальных, политических, организационных и ряда других), связанных с трансформацией экономики страны происходят как на макроуровне, так и на микроуровне.

Но, также в разрезе рассмотрения вопроса трудовой миграции есть такая составляющая как занятость трудящихся-мигрантов в неформальной экономике (то есть незадекларированная работа).

Отметим, что на уровне Европейского союза (ЕС), незаявленная (незадекларированная) работа определяется как «любая оплачиваемая деятельность, которая является законной с точки зрения его характера, но не заявлена государственным органам с учетом различий в системах регулирования государств-членов».

В нашей публикации мы рассмотрим, такой важный аспект трудовой миграции, как занятость трудящихся-мигрантов в неформальной экономике стран ЕС, их трудовые права и условия труда, все эти вопросы очень актуальны в свете оценки понятия «нелегальная (полулегальная) миграция» и роли труда работников - мигрантов в неформальном секторе рынка труда.

1. НЕФОРМАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА В МИРЕ

Отчет Международной Организации Труда (МОТ) за 2018г. показывает, что 2 миллиарда людей работают неформально, большинство из них в развивающихся странах. Большинству не хватает социальной защиты, прав на работу и достойных условий труда.

Два миллиарда людей - более 61 процента занятого населения мира - зарабатывают на жизнь в неформальной экономике, говорится в докладе МОТ, подчеркивая, что переход к формальной экономике является условием для достижения достойной работы для всех[1] [1].

Женщины и мужчины в неформальной экономике. Статистическая картина (третье издание)[2] [2] показывает размер неформальной экономики и статистический профиль неформальности с использованием критериев более чем 100 стран. Согласно отчету, если исключить сельское хозяйство, половина занятого населения занята неформально. В Африке 85,8% занятых неформально. Их доля в Азиатско-Тихоокеанском регионе составляет 68,2%, 68,6% - в арабских государствах, 40,0% - в Северной и Южной Америке и **25,1% - в Европе** и Центральной Азии.

В отчете показано, что 93% неформальной занятости в мире приходится на развивающиеся страны.

Неформальная занятость является более значительным источником занятости для мужчин (63,0%), чем для женщин (58,1%). **С 2-х миллиардов работников неформальной занятости во всем мире чуть больше 740 000 000 составляют женщины**. Женщины в большей степени подвержены неформальной занятости в большинстве стран с низким и средним уровнем дохода, и чаще попадают в наиболее уязвимые ситуации.

Уровень образования является ключевым фактором, влияющим на уровень неформальности. В глобальном масштабе, когда уровень образования увеличивается, уровень неформальности уменьшается. Люди, которые получили среднее и высшее образование, с меньшей вероятностью будут заняты в неформальной сфере по сравнению с работниками, которые не имеют образования или имеют законченное начальное образование.

Люди, которые живут в сельской местности, почти в два раза чаще вовлечены в неформальную занятость, чем жители городов. Сельское хозяйство является сектором с самым высоким уровнем неформальной занятости - по оценкам, более 90%.

Этот доклад является актуальным ввиду импульса, созданного в результате перехода от неформальной к формальной экономике Рекомендации 2015 (№ 204), и цели в области устойчивого развития, которые включают конкретный статистический показатель неформальной занятости (8.3.1).

В Рекомендации МОТ № 204 подчеркивается необходимость способствовать переходу рабочих и экономических единиц в формальную экономику, способствовать созданию, сохранению и устойчивости предприятий и достойных рабочих мест в формальной экономике и предотвращать неформальную занятость в формальной экономике.

---

[1] [1] More than 60 per cent of the world's employed population are in the informal economy - Press release - 30 April 2018 - GENEVA (ILO News) - https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_627189/lang--en/index.htm

[2] [2] Women and men in the informal economy: A statistical picture. Third edition - 30 April 2018 - ILO – Publications - Books and reports - https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_626831/lang--en/index.htm

2. ОПРЕДЕЛЕНИЕ НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ (КЛАССИФИКАЦИЯ).

Политические шаги, направленные на сокращение неформального сектора

- Классификация МОТ (Международной организации труда) - неформальная занятость *(автор - Ральф Хассманнс).*

Основана на разделении производственных единиц по типу рабочих мест и по статусу занятости. Отнесение работников к формальной или неформальной занятости происходит в соответствии с характером трудовых отношений, в которых они участвуют, то есть в зависимости от характеристик рабочих мест внутри целых производственных единиц, а не исходя из характеристик самих производственных единиц. Таким образом, работник считается занятым неформально, если в его отношении не соблюдают введенные государством формальные ограничения, которые регулируют использование труда и его оплату.

В наглядном примере неформальная занятость согласно рекомендациям МОТ (Международная организация труда), выглядит следующим образом (см. Таблицу «Неформальная занятость согласно рекомендациям МОТ») Темно-серые квадраты таблицы соответствуют таким ситуациям, которые, по мнению специалистов, МОТ, возникнуть не могут. Светло-серые квадраты соответствуют различным типам формальной занятости. Отдельно выделяется показатель 7 - наемные работники, выполняющие работы на предприятиях неформального сектора, которые считаются работами реальной экономики. Если таковые имеются, то в сферу неформальной занятости они не попадают [3][6].

Таблица «Неформальная занятость согласно рекомендациям МОТ» [6]

Производственные единицы по типу	**Рабочие места за статусом занятости**								
	Индивидуальные работники		**Работодатели**		**Семейные работники, которые помогают**	**Наемные работники**		**Работники производственных кооперативов**	
	Неформальные	**Формальные**	**Неформальные**	**Формальные**	**Неформальные**	**Неформальные**	**Формальные**	**Неформальные**	**Формальные**
Предприятия формального сектора					1	2			
Предприятия неформального сектора	3		4		5	6	7	8	
Домашние хозяйства	9					10			

[3] [6] Hussmanns R. (2004). Measuring the Informal Economy: From Employment in the Informal Sector to Informal Employment // Bureau of Statistics Working Paper, no. 53. Geneva: International Labour Office. - https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_079142.pdf

Таким образом, неформальная занятость состоит из работников, занятых в неформальном секторе (показатели 3-8), за исключением показателя 7:

- самозанятые и предприниматели неформального сектора, незарегистрированные официально. Неформальный статус предприятия предопределяет и статус таких работников, ведь считается, что они неотделимы от своих предприятий (показатели 3 и 4);

- помогают семейные работники, которые работают на предприятиях неформального сектора (показатель 5). В подавляющем большинстве случаев они работают без оформленного письменного договора, на них не распространяется трудовое законодательство и они не получают заработной платы в обычном ее понимании;

- наемные работники, занятые на предприятиях неформального сектора (показатель 6);

- работники неформальных производственных кооперативов (показатель 8). Так, как сами кооперативы не оформлены официально, то и их работники считаются неформально занятыми;

- с неформально занятых работников вне неформального сектора (показатели 1,2,9,10);

- помогают семейные работники, работающие на предприятиях формального сектора (показатель 1). В подавляющем большинстве случаев такие работники работают без оформленного письменного договора, на них не распространяется трудовое законодательство и они не получают заработной платы в обычном ее понимании;

- неформальные работники предприятий формального сектора (показатель 2). Трудовые отношения таких работников на практике не регулируются трудовым законодательством. Следовательно, их доходы не облагаются налогом. В большинстве случаев такие работники лишены социальной защиты и / или прав на некоторые льготы (выплата выходного пособия, оплачиваемый ежегодный отпуск и т.д.);

- самозанятые, которые производят продукцию исключительно для внутреннего пользования (показатель 9);

- занятые на условиях неформального найма в домашних хозяйствах (показатель 10).

Всех неформально занятых можно объединить в три группы:

1) неформальные наемные работники формальных предприятий (показатель 2);

2)неформальные наемные работники неформальных предприятий и домохозяйств (показатели 6 и 10);

3) неформальные самозанятые работники (показатели 1, 3, 4, 5, 8, 9).

- **Классификация по типу возбуждаемых институциональных норм, предложенная Эдгаром Фейджем.**

Е. Фейдж выделяет следующие формы скрытой (подпольной) экономики *(underground economy):*

1. Нелегальная экономика *(illegal economy)*. Содержит виды деятельности, связанные с производством и распространением запрещенных законом товаров, работ, услуг.

2. Необъявленная экономика *(unreported economy)*. Охватывает виды деятельности, целью которых является сокращение или уклонения от налогообложения.

3. Нерегистрируемая экономика *(unrecorded economy)*. Включает в себя деятельность, нарушает установленные официально требования соответствующих государственных органов статистического отчета.

4. Неформальная экономика *(informal economy)*. Состоит из таких видов хозяйственной деятельности, которые ориентированы на избежание расходов, связанных с соблюдением законов и административных правил, отказываясь от попадания под их защиту.

Различные формы могут пересекаться между собой. Основное отличие наблюдается между неформальными видами деятельности и нелегальными. Если неформальные виды деятельности имеют дело с товарами, работами, услугами, разрешенными законом, то нелегальные виды деятельности имеют в виду товары, работы, услуги, запрещенные законом в данном месте и в данное время [4][7].

[4] [7] Feige, 1990. Pp. 6–12 - Feige E.L. (1990). Defining and Estimating Underground and Informal Economies: The New Institutional Economics Approach. World Development, no. 7, pp. 989–1002.. - https://ideas.repec.org/a/eee/wdevel/v18y1990i7p989-1002.html

Политические шаги, направленные на сокращение неформального сектора

В странах Европейского Союза, государственные меры по данному вопросу основываются на четырех базовых принципах:

- Превентивные меры: их цель заключается в упрощении процедур, а также сокращение расходов и ограничений, препятствующих созданию и развитию бизнеса, особенно начинающих и малых предприятий; в устранении препятствий на пути официального декларирования своей деятельности со стороны спроса и предложения;

- Санкции: их цель заключается в укреплении надзорной функции и применении соответствующих санкций в отношении тех, кто извлекает выгоду из скрытой / теневой трудовой деятельности, а также в защите жертв увольнений, в частности путем улучшения координации между соответствующими органами (налоговые органы, инспекции за соблюдением условий труда полиция);

- Сотрудничество между государствами-членами в целях борьбы с мошенничеством в сфере социального страхования, и неофициальной занятостью в рамках транснациональной экономической деятельности;

- Кампании по повышению осведомленности общественности относительно негативных последствий неофициальной занятости в плане социального страхования, а также последствий в плане солидарности и справедливости[5] [8].

Таким образом, политика в области решения вопросов неофициальной занятости обычно заключается в балансе превентивных мер и санкций. Страны ЕС, а также страны ОЭСР (Организация экономического сотрудничества и развития (сокр. ОЭСР, англ. Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD) - международная экономическая организация развитых стран, признающих принципы представительной

демократии и свободной рыночной экономики), и многие страны с переходной экономикой накопили большой опыт в попытках сократить неофициальную занятость и неформальную экономическую деятельность.

Их усилия в основном сводились к четырем большим категориям:

- **Налоговые и другие прямые финансовые меры.**
- **Трудовое законодательство и другие мероприятия в сфере занятости.**
- **Расширение регулирования предпринимательской деятельности.**
- **Административные меры.**

- Налоговая политика является одним из основных инструментов в борьбе с неформальным сектором. Налоговая и фискальная категория включает два вида мероприятий. Первый, в основном, нацелен на устранение стимулов для уклонения от налоговых обязательств путем снижения налогов на заработную плату, социальных отчислений и других налогов, взымаемых с предприятий и / или работников. Второй - прямые фискальные меры - пытаются «захватить» людей, которые иначе не платили бы налоги с помощью таких инструментов, как условно-расчетные

[5] [8] The World Bank - Политические меры, направленные на сокращение неформальной занятости: Обзор международного опыта - Аналитическая записка для правительства Украины - Апрель 2011- http://siteresources.worldbank.org/UKRAINEINUKRAINIANEXTN/Resources/455680-1310372404373/PoliciestoReduceInformalEmploymentRUS.pdf

системы налогообложения, возлагают ответственность за доведение налогов на работодателя.

- Трудовое законодательство. ***Трудовое законодательство и другие мероприятия в сфере занятости охватывают все вопросы, связанные с наймом и обеспечением основных прав трудовых сил путем установки минимальной заработной платы и различных местных норм и правил, а также программ по трудоустройству, направленных на оказание помощи работникам в получении доступа к официальным рабочим местам.***

Политические реформы рынка труда способны снизить стимулы для работы в неформальном секторе для фирм и работников, в то время как программы по трудоустройству могут помочь лучше подготовить работников для формального рынка труда. Трудовое законодательство всегда было особенно важным направлением деятельности в области сокращения неформальной занятости. Например, увеличение гибкости законодательства о защите трудящихся и снижение минимальной заработной платы может сократить расходы по найму работников в формальном секторе и, таким образом, повысить стимулы для предприятий в повышении доли зарегистрированных работников.

С целью предотвращения уклонения от уплаты налогов многие страны ЕС начали принимать меры в области преобразования скрытых услуг (относящихся к домашнему хозяйству) в законные рабочие места, а также сокращение статей законодательства о временном трудоустройстве.

Во многих странах были предложены различные стимулирующие меры для официального оформления трудовой деятельности, особенно случайной или временной занятости, а также для борьбы с неформальной занятостью.

В области трудовых отношений, укрепление кадрового потенциала и компетенции инспекций труда обычно является очень важным инструментом в борьбе с неформальным сектором занятости.

Усиление правоприменительной деятельности и применения санкций может быть достигнуто путем: (1) более тесного сотрудничества между соответствующими органами власти (в частности, налоговыми органами, инспекциями труда, полицией) (2) увеличение числа инспекторов по контролю за условиями труда, улучшение условий их труда и систем вознаграждений по итогам эффективности выполненной работы; (3) инвестиций в обучение и участие в международных конференциях для получения новых знаний и приобретение навыков в соответствующих областях. **Эти шаги будут способствовать проведению более частых проверок предприятий с целью оценки соблюдения законодательных требований в области трудовых отношений и условий труда.**

Европейская комиссия опубликовал в 2006 г. «Зеленую книгу» (Green Paper) о трудовом законодательстве, в которой подчеркивалась необходимость более эффективного сотрудничества на национальном уровне между различными государственными учреждениями, такими как инспекции труда, органы социального обеспечения и налоговые органы, и говорилось о том, что «улучшение материально-технических ресурсов и компетенции этих органов, занимающихся правоприменительной деятельностью, а также их сотрудничество с партнерами, могут способствовать снижению стимулов для неофициальной трудовой деятельности».

Профсоюзы (или другие представители трудовых сил) также могут играть роль в снижении уровня неофициально трудовой деятельности. Они лучше других могут оценивать ситуацию в своих предприятиях и отраслях промышленности, и на основе коллективных переговоров, разрабатывать правила, определяющие такие важные вопросы, как заработная плата, пособия, оплата сверхурочных и условия неполной занятости без ущерба для надлежащего уровня социальной защиты. Это позволит работникам фактически, а не только по закону, пользоваться правами по обеспечению занятости, поскольку, выступая партнерами в процессе урегулирования на основе переговоров, они сделают так, чтобы в их работодателей было меньше стимулов для несоблюдения законодательства, и правоприменительная деятельность будет осуществляться легче.

Коллективные договора могут обязывать обе стороны выступать с осуждением черного рынка труда.

- Регулирование предпринимательской деятельности.

Регулирование предпринимательской деятельности затрагивает такие аспекты деловой практики, как регистрация предприятий, процедуры и деловая среда в целом. Общее регулирование предпринимательской деятельности может также влиять на решения предприятий о том работать им официально или нет. Например, смягчение требований и снижение расходов на регистрацию и лицензирование может повысить стимулы для компаний работать в формальном секторе экономики. Упрощение процессуальных требований может иметь такой же эффект. С другой стороны, правительствам выгодно создать среду, в которой активы предприятий защищены, и где споры могут решаться разумно и справедливо. Есть свидетельства того, что хорошее государственное управление является положительным фактором в стимулировании роста формальной экономической деятельности.

Благоприятная деловая среда играет важную роль для стимулирования открытия новых предприятий и рост действующих, а также создание рабочих мест - особенно в формальном секторе.

Наиболее важно сделать так, чтобы открытие и закрытие предприятий было максимально упрощено с административной точки зрения. Опыт показывает, что существенное продвижение в этой области гораздо важнее, чем осуществление серии малых шагов. Во многих странах ЕС введена ускоренная процедура регистрации предприятий для облегчения этого процесса.

- Административные меры. *Административные меры в основном включают усилия, направленные на право- применения и соблюдения законов.* Сюда входит широкий спектр мероприятий, включая реорганизацию учреждений, отвечающих за соблюдение законов, повышение их потенциала и введение более жестких мер наказания за нарушения. Одновременно с этим, административные меры могут включать просвещение и информирование общественности в плане будущих перспектив для предприятий и физических лиц в зависимости от того, выберут ли они работу в формальном или в неформальном секторах.

В то время как основные условия, регулирующие официальный сектор экономики, определяются налоговой политикой, деловой средой и регулированием рынка труда, учреждения, работающие в этих направлениях, также играют свою роль, поскольку они в значительной степени определяют восприятие относительно расходов и выгод работы в формальном или неформальном секторах экономики.

Основным инструментом трудовых, социальных или налоговых инспекций в области выявления неформальной трудовой деятельности является внезапный визит на предприятие с установлением личности всех присутствующих на время проверки.

Этот инструмент часто является достаточно эффективным, что позволяет гарантировать то, что большинство работников предприятия работают официально.

Информированность общественности и обучения является заключительным элементом в комплексной стратегии сокращения уровня неформальной экономической деятельности. Разработанная стратегия связей с общественностью и пропаганда растущих преимуществ, а также снижение затрат на формальное оформление своей деятельности, являются важными компонентами политических реформ, направленных на сокращение уровня неформального сектора.

Мероприятия, направленные на изменение представлений о неформальной трудовой деятельности в международной практике, включают следующее:

- Информационные кампании с сегментированной направленностью. Общая цель информационных кампаний может заключаться в том, чтобы освещать уклонения от уплаты налогов в качестве аномального и все более редкого явления с серьезными последствиями.

- **Просвещение общественности в области основ государственного финансирования.** Сюда включается предоставление прозрачной информации о том, каким образом правительство тратит налоговые поступления, а также о том, как отчисления предпринимателей и физических лиц связанные с общественными благами, которые они получают.

- привлечение социальных партнеров. Зарегистрированные работодатели и профсоюзы обладают сильными и общими мотивами, направленными на снижение распространенности неофициальной трудовой деятельности в своих секторах и рабочих местах.

Международный опыт показывает, что следует поощрять сотрудничество между ними, которое поможет им разъяснять свои проблемы, связанные с неформальным сектором занятости и, одновременно с этим, взять на себя обязательства в рамках коллективных договоров по борьбе с неофициальной трудовой деятельностью.

1.1 ЕС И НЕЗАЯВЛЕННАЯ (НЕЗАДЕКЛАРИРОВАННАЯ) РАБОТА

На уровне Европейского союза незадекларированная работа определяется как «любая оплачиваемая деятельность, которая является законной с точки зрения его характера, но не заявлена государственным органам с учетом различий в системах регулирования государств-членов».

Виды / типы работ:

Наиболее распространенным типом является работа, выполняемая на официальном предприятии, частично или полностью незаявленная. Частично незаявленную работу иногда также называют «недоказанной работой», «заработной платой в конверте» или «наличными в кассе»;

Другим типом является незаявленная «учетная запись» или самозанятая работа, когда работающие не по найму лица предоставляют услуги или формальному предприятию или другим клиентам, таким как домашние хозяйства;

Незадекларированная работа присутствует во всех видах экономических секторов, как внутри стран, так и за их пределами. Она часто выполняется в таких секторах, как строительные или ремонтные работы, садоводство, уборка, уход за детьми или работа в (гостиницах/ ресторанах/ системе общественного питания).

Опрос Eurobarometer, проведенный в 2013 году, показывает, что в ЕС 11% европейцев признают, что они купили товары или услуги, связанные с незадекларированной работой в прошлом году; 4% признают, что они сами получили незадекларированную заработную плату за свою работу; один из 30 (3%) получил частичную оплату наличными от своего работодателя («зарплата в конверте»).

Борьба с незадекларированной работой.

Основная ответственность за выполнение незадекларированной работы лежит на национальных органах власти. Борьба с незадекларированной работой в основном опирается на:

- Инспекцию труда - рассматривают злоупотребления в отношении условий труда и / или норм здоровья и безопасности;

- Инспекцию социального обеспечения - борются с мошенничеством в области взносов социального страхования;

- Налоговые органы, занимающиеся уклонением от уплаты налогов.

Кроме того, в некоторых государствах - членах в этих задачах также участвуют социальные партнеры, а также таможенные органы, миграционные органы, полиция и прокуратура. В течение последних десяти лет все государства-члены приняли различные меры для активизации своих усилий в борьбе с необъявленной работой, учитывая ее негативные последствия.

Кроме того, государства-члены используют такие превентивные меры, как: налоговые льготы; амнистии; повышение осведомленности граждан. Цель: уменьшить количество незадекларированных работ и способствовать соблюдению существующих правил.

Европейская платформа по борьбе с незаявленной работой укрепляет сотрудничество между соответствующими органами государств-членов и другими участниками, вовлеченными в более эффективную и действенную борьбу с незадекларированной работой при полном уважении национальных компетенций и процедур[6] *[9].*

[6] *[9] European Commission - Employment, Social Affairs & Inclusion - Undeclared work - https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1298&langId=en*

2.2 РЕЗОЛЮЦИЯ ЕВРОПЕЙСКОГО ПАРЛАМЕНТА ОТ 9 ОКТЯБРЯ 2008 ГОДА ПО АКТИВИЗАЦИИ БОРЬБЫ С НЕЗАЯВЛЕННОЙ РАБОТОЙ (КЛЮЧЕВЫЕ ПУНКТЫ)

Резолюция Европейского Парламента от 9 октября 2008 года по активизации борьбы с незаявленной работой (ключевые пункты) P6_TA (2008) 0466 Резолюция Европейского парламента от 9 октября 2008 по активизации борьбы с незаявленной работой (2008/2035 (INI)) (2010 / C 9 E / 01) [7][10]

Ключевые пункты:

8. Считает, что действия по борьбе с незадекларированной работой требуют комплексного подхода, который охватывает вопросы, связанные с мониторингом и контролем, экономическими и институциональными рамками и отраслевым и территориальным развитием, и предусматривает согласованные действия на нескольких уровнях и участие всех заинтересованных сторон (государственных органов, социальных партнеров, предприятий и работников);

19. Подчеркивает, что женщины не чрезмерно представлены в тех случаях, когда речь идет о незадекларированном труде, но по сравнению с мужчинами они, тем не менее, составляют большую часть рабочих мест в ряду «традиционно женских» областей рынка труда, таких как работа на дому, торговля и здравоохранение в гостиницах и ресторанах, которые характеризуются низким уровнем квалификации, плохой гарантией занятости, низкой заработной платой и низкой или отсутствующей социальной защитой, что часто ставит их в особо уязвимое положение;

21. Призывает Комиссию разработать политику, предусматривающую как общие меры, так и секторальные меры по предотвращению незадекларированной работы, делая это при полном участии социальных партнеров и с особым акцентом на наиболее задействованы сектора, такие как гостиничный и ресторанный бизнес, сельское хозяйство, бытовые услуги и строительная индустрия; обращает внимание Комиссии и государств-членов на особую ситуацию в секторе домашнего ухода, где существует значительная концентрация женщин, являющихся гражданами третьих стран и, во многих случаях, незаконно проживающих в Союзе (ЕС);

42. Подчеркивает, что число случаев незаявленной работы в субподрядных цепочках может быть сокращено за счет системы национальных положений, требующих от подрядчиков и разработчиков действовать ответственно и справедливо; Призывает государства-члены, социальных партнеров и других ключевых участников рынка труда поощрять корпоративную социальную ответственность (КСО - corporate social responsibility (CSR)) и другие подобные подходы в целях борьбы с незадекларированной занятостью;

51. Пропагандирует более тесные связи между национальными инспекциями труда и поощряет обмен передовым опытом на уровне Сообщества в ответ на незадекларированную работу; Призывает государства-члены ввести более строгие процедуры инспекций и более жесткие проверки, которые стали слабее в ряде стран;

---

[7] [10] RESOLUTIONSEUROPEAN PARLIAMENT - Stepping up the fight against undeclared work - RESOLUTIONS EUROPEAN PARLIAMENT Stepping up the fight against undeclared work P6_TA(2008)0466 European Parliament resolution of 9 October 2008 on stepping up the fight against undeclared work (2008/2035(INI)) (2010/C 9 E/01) - https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:009E:0001:0011:EN:PDF

60. Призывает к постоянным кампаниям по предотвращению незаявленной работы с информационными и просветительскими инициативами на уровне Сообщества, на национальном и местном уровнях с участием социальных партнеров, органов государственной власти, торговых палат и центров занятости, школ, местных советов и различных систем контроля и наказания;

61. Считает, что такие постоянные кампании должны сопровождать различные меры, принятые в целях воспитания культуры законности и содействовать качественной работе и правовой деловой культуре, и призывает государства-члены, соответствующие национальные органы власти и структуры гражданского общества объединить свои усилия и создать условия нетерпимости к незадекларированной занятости и изменить представление общественности об этом;

62. Подчеркивает, что государствам-членам необходимо выделять больше государственных средств для повышения осведомленности общественности, в частности, Европейского социального фонда и Программы Сообщества по вопросам занятости и социальной солидарности - прогресс; предлагает, чтобы в мероприятиях по повышению осведомленности особое внимание уделялось санкциям, расходам, рискам незаявленной работы и выгодам объявленной работы, причем такое повышение осведомленности согласуется с основными целями Лиссабонской стратегии роста и занятости; предлагает социальным партнерам играть активную роль в этом процессе;

63. Призывает все государства-члены подписать Международную конвенцию о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей;

75. Отмечает прогресс, содержащийся в предложении Директивы Совета о единой процедуре подачи заявок на получение единого разрешения для граждан третьих стран на проживание и работу на территории государства-члена и об общем наборе прав для работников третьих стран, проживающих в государствах-членах на законных основаниях (COM (2007) 0638), но сожалеет о том, что надо еще пройти долгий путь, чтобы гарантировать права, закрепленные в статьях 27-34 Хартии основных прав Европейского союза;

78. Считает, что борьба с незадекларированным трудом требует комплексного подхода, который должен учитывать необходимость защиты и поощрения прав трудящихся-мигрантов, будь то законных или незаконных, которые эксплуатируются их работодателями;

79. Считает, что борьба с незадекларированной работой, выполняемой нелегальными иммигрантами, не может быть эффективной без открытия каналов для легальной миграции, чтобы гарантировать работу гражданам из третьих стран, будь то высококвалифицированным и менее квалифицированным работникам, в которых есть потребность в Европейском Союзе.

2.3 КОНВЕНЦИИ МОТ №143, №129, №81 И РЕКОМЕНДАЦИЯ МОТ №204 (КЛЮЧЕВЫЕ ПУНКТЫ)

- Конвенция МОТ №143 «Конвенция о злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении работникам-мигрантам равенства возможностей и обращения» 1975 г. (ключевые пункты).

«… Статья 2 - п.1. Каждый Член Организации, для которого настоящая Конвенция находится в силе, стремится систематически определять, имеются ли на его территории незаконно нанятые работники-мигранты, а также начинается ли с его территории, проходит ли через эту территорию или прибывает на нее какое-либо миграционное движение работников, ищущих работу, в процессе которого работники-мигранты либо во время переезда, либо по прибытии, либо во время пребывания и работы, помещаются в условия, противоречащие соответствующим актам или многосторонним или двусторонним международным соглашениям или национальному законодательству и правилам… »[8][11].

Конвенция №143 - не ратифицирована Грузией, Республикой Беларусь и Украиной.

Конвенция №143 - Ратифицирована такими странами ЕС Кипр; Италия; Португалия; Словения; Швеция.

- **Конвенция МОТ №129** «Об инспекции труда в сельском хозяйстве» 1969 г. (ключевые пункты)[9] [12].

«… Статья 5 – п. 1. Любой член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, может в заявлении, сопровождающем ратификацию, взять на себя обязательство распространить свою систему инспекции труда в сельском хозяйстве также на одну или несколько из следующих категорий лиц, работающих на сельскохозяйственных предприятиях:

a) арендаторы, не использующие наемного труда, издольщики и сельскохозяйственные трудящиеся аналогичных категорий;

b) лица, участвующие в коллективном хозяйстве, как, например, члены кооператива;

c) члены семьи руководителя сельскохозяйственного предприятия согласно определению национального законодательства…»

Конвенция №129 - *Ратифицирована Украиной - (10.11.2004р.).*

Конвенция №129 - *не ратифицирована Республикой Беларусь и Грузией.*

Конвенция №129 - *Ратифицирована такими странами ЕС: Бельгия; Хорватия; Чехия - приняла пункт 5 (a), (b) и (c) статьи 5, Дания; Эстония; Финляндия; Франция; Германия; Венгрия; Италия; Латвия - приняла пункт 1 (b) статьи 5, Люксембург; Мальта; Нидерланды; Польша; Португалия; Румыния; Словакия - приняла пункт 5 (a), (b) и (c) статьи 5, Словения; Испания; Швеция.*

- Конвенция МОТ №81 «Конвенция об инспекции труда в промышленности и торговле» 1947 г. (ключевые пункты) [10][13].

«…Раздел I - Инспекция труда в промышленности - Статья 1. Каждый Член Международной Организации Труда, в

[8] [11] Официальный веб - портал - Верховной Рады Украины - Законодательство Украины - Конвенция №143 «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении работникам-мигрантам равных возможностей и равного отношения» - https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_163

[9] [12] Официальный веб - портал - Верховной Рады Украины - Законодательство Украины - Конвенция Международной организации труда №129 1969 года «Об инспекции труда в сельском хозяйстве»- https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_114

[10] [13] Официальный веб - портал - Верховной Рады Украины - Законодательство Украины - Конвенция Международной организации труда №81 1947 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» - https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_036

отношении которого настоящая Конвенция вступила в силу, обязуется иметь систему инспекции труда на промышленных предприятиях.

- Статья 2. 1. Система инспекции труда на промышленных предприятиях распространяется на все предприятия, в отношении которых инспектора труда обязаны обеспечить применение положений законодательства, относящихся к условиям труда и к охране работников в процессе их работы.

2. Национальное законодательство может изъять из-под действия настоящей Конвенции предприятия горной промышленности и транспорта или части этих предприятий.

Статья 3 - 1. 1. В задачу системы инспекции труда входит:

a) обеспечение применения положений законодательства в области условий труда и безопасности работников в процессе их работы, как, например, положений о продолжительности рабочего дня, заработной плате, безопасности труда, здравоохранении и благосостоянии, использовании труда детей и подростков и по другим подобным вопросам в той мере, в какой инспекторам труда надлежит обеспечивать применение указанных положений;

b) обеспечение работодателей и работников технической информацией и рекомендациями о наиболее эффективных средствах соблюдения законодательных положений;

c) доведение до сведения компетентного органа власти фактов нарушений или злоупотреблений, которые не подпадают под действие существующих законодательных положений.

2. Если инспекторам труда поручаются другие функции, то они не должны препятствовать осуществлению их основных функций и наносить каким-либо образом ущерб авторитету или беспристрастности, необходимым инспекторам в их отношениях с работодателями и работниками.

Раздел II - Инспекция труда в торговле

Статья 22. Каждый Член Международной Организации Труда, в отношении которого находится в силе этот раздел настоящей Конвенции, обязуется иметь систему инспекции труда в торговых предприятиях.

Статья 23. Система инспекции труда в торговых предприятиях распространяется на те предприятия, в отношении которых инспектора труда должны обеспечить применение законодательных положений, относящихся к условиям труда и к охране работников в процессе их работы.

Статья 24. Система инспекции труда в торговых предприятиях соответствует требованиям статей 3—21 настоящей Конвенции постольку, поскольку они применимы...»

Конвенция №81 - *Ратифицирована Украиной (10.11.2004р.), Республикой Беларусь (25.09.1995р.).*

Конвенция № 81 - *не ратифицирована Грузией.*

Конвенция № 81 - *Ратифицирована такими странами ЕС: Австрия; Бельгия; Болгария; Хорватия; Кипр - ратифицировал Протокол 1995 года; Чешская Республика; Дания; Эстония; Финляндия - ратифицировала Протокол 1995 года; Франция; Германия; Греция; Венгрия; Ирландия - ратифицировала Протокол 1995 года; Италия; Латвия; литья; Люксембург; Мальта - за исключением второй части; Нидерланды; Польша; Португалия; Румыния; Словакия; Словения; Испания; Швеция - ратифицировала Протокол 1995 года.*

- **Рекомендация МОТ №204 «Рекомендация о переходе от неформальной к формальной экономики»** (ключевые пункты) [11][14].

«... I. ЦЕЛЬ И СФЕРА ОХВАТА - 1. 1. Настоящая Рекомендация предоставляет членам Организации основные ориентиры, касающиеся:

[11] [14] Переход от неформальной к формальной экономике Рекомендация 2015 года (№ 204) Рекомендация о переходе от неформальной к формальной экономике Принятие: Женева, 104-я сессия КМП (12 июня 2015 года) Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204) Recommendation concerning the transition from the informal to the formal economy Adoption: Geneva, 104th ILC session (12 Jun 2015) - https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204

a) содействия переходу работников и экономических единиц из неформальной в формальную экономику, соблюдая основополагающие права работников и обеспечивая возможности получения гарантированных доходов и средств к существованию, а также приобретению навыков предпринимательства;

b) стимулирование процесса создания и сохранения предприятий и обеспечения их жизнеспособности, а также достойных рабочих мест в формальной экономике и обеспечение согласованности и последовательности макроэкономической политики, политики в сфере занятости, социальной защиты, а также других направлений социальной политики;

c) предотвращения информализации рабочих мест в формальной экономике.

2. Применительно к настоящей Рекомендации термин «неформальная экономика»:

a) относится ко всей экономической деятельности работников и экономических единиц, которые в силу законодательства или на практике вовсе не охватываются или охватываются не в полной мере формальными отношениями;

b) не охватывает противозаконную деятельность, в частности, оказание услуг или производство, продажу, обладание или пользование товаров, запрещенных законом, включая производство и незаконный оборот наркотиков, незаконное производство оружия и торговлю им, торговлю людьми и отмывание денег, по определению соответствующих международных договоров.

3. Применительно к настоящей Рекомендации «экономические единицы» неформальной экономики включают:

a) производственные единицы, использующие наемную рабочую силу;

b) производственные единицы, находящиеся в собственности лиц, работающих за собственный счет либо в одиночку, либо прибегая к помощи неоплачиваемых помогающих работающих членов семьи;

c) кооперативы, социальные экономические единицы и экономические товарищества.

4. Настоящая Рекомендация применяется ко всем работникам и экономическим единицам, включая предприятия, предпринимателей и домохозяйства в неформальной экономике, в частности:

a) лиц, действующих в неформальной экономике, являющихся собственниками экономических единиц или эксплуатирующих их, в том числе:

i) лиц, работающих за собственный счет;

ii) работодателей;

iii) членов кооперативов, а также социальных экономических единиц и экономических товариществ;

b) помогающих работающих членов семьи, независимо от того, заняты ли они в экономических единицах формальной или неформальной экономики;

c) наемных работников, занимающихся неформальной деятельностью на предприятиях формального сектора или в их интересах, или в экономических единицах неформальной экономики или в их интересах, в том числе лиц, поддерживающих субподрядные отношения или занятых в производственно-сбытовых цепочках, но не ограничиваясь ими, или занятых в качестве оплачиваемых надомных работников в домохозяйствах;

d) работников, поддерживающих непризнанные или нерегламентированные трудовые отношения.

5. Неформальная работа может выполняться во всех секторах экономики как на государственных, так и на частных объектах.

6. В исполнение положений пунктов 2-5 выше и учитывая многообразие форм неформальной экономики в государствах-членах, компетентный орган власти должен выявлять характер и масштабы неформальной экономики с учетом того, как она охарактеризована в настоящей Рекомендации, а также ее взаимосвязь с формальной экономикой. При этом компетентный орган должен прибегать к использованию трехсторонних механизмов с полноправным участием наиболее представительных организаций работодателей и работников, которые должны насчитывать в своих рядах, в соответствии со своей национальной

практикой, представителей основанных на членстве представительных организаций работников и экономических единиц в неформальной экономике.

II. РУКОВОДЯЩИЕ ПРИНЦИПЫ

7. В процессе формирования последовательных и комплексных стратегий, содействующих переходу к формальной экономике, члены Организации должны учитывать следующие параметры:

a) многообразие особенностей, обстоятельств и потребностей работников и экономических единиц в неформальной экономике, а также необходимость рассмотрения такого разнообразия, применяя специально разработанные для этого подходы;

b) особые национальные условия, законодательство, политику, практику и приоритеты в целях перехода к формальной экономике;

c) тот факт, что в целях стимулирования процесса перехода к формальной экономике могут использоваться различные и разнообразные стратегии;

d) необходимость согласованности и координации мер в рамках широкого спектра политических областей в процессе обеспечения перехода к формальной экономике;

e) реальное содействие защите прав человека всех лиц, занятых в неформальной экономике;

f) обеспечение достойного труда для всех благодаря соблюдению основополагающих принципов и прав в сфере труда законодательным порядком и на практике;

g) современные международные трудовые нормы, предоставляющие конкретные ориентиры по отдельным областям политики (см. Приложение);

h) содействие гендерному равенству и недопущение дискриминации;

i) необходимость уделения особого внимания лицам, которые оказываются особо уязвимыми перед наиболее серьезными дефицитами достойного труда в неформальной экономике, включая женщин, молодежь, мигрантов, пожилых людей, коренных и ведущих племенной образ жизни народов, лиц, живущих с ВИЧ или СПИДом или пораженных ими, лиц с ограниченными возможностями, домашних работников и фермеров, ведущих натуральное хозяйство, но не ограничиваясь ими;

j) сохранение и расширение в ходе перехода к формальной экономике предпринимательского потенциала, творческих способностей, динамизма, профессиональных навыков и способностей к новаторству работников и экономических единиц в неформальной экономике;

k) необходимость применения сбалансированного подхода, сочетающего в себе меры стимулирования и меры, направленные на обеспечение соблюдения норм;

l) необходимость предотвращения намеренного уклонения от формальной экономики или выхода из нее в целях избежания уплаты налогов и соблюдения социальных и трудовых законодательных и нормативных правовых актов и наказание за это... »

Представление в компетентные органы по странам (Submissions to competent authorities by country) - подано (предоставлено) - Украина, Республика Беларусь.

Не представлено (Not Submitted) - Грузия.

Направлено (Submitted) в страны Европейского союза: Бельгия; Кипр; Чешская Республика; Дания; Эстония; Финляндия; Франция; Германия; Греция; Ирландия; Италия; Латвия; литья; Люксембург; Нидерланды; Польша; Португалия; Румыния; Словакия; Словения; Испания; Швеция.

3. НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ (ТЕНЕВАЯ ЗАНЯТОСТЬ) ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ ИЗ ГРУЗИИ, БЕЛАРУСИ И УКРАИНЫ В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА (ЕС)

Неформальная занятость (или теневая занятость) - это вид занятости в неформальной экономике, когда факт установления трудовых отношений между работником и работодателем скрывается от официальных властей. Обычно эти отношения существуют по инициативе работодателя или работника для того, чтобы не платить налоги и т.д. В данном случае расчет обычно производится наличными.

Отметим, что существует прямая связь между высокой занятостью страны и ее чрезмерно теневой экономикой. В высоко индустриализуемых странах, где теневая экономика (на душу населения) высокая, а огромный частный сектор делится чрезвычайно малой элитой предпринимателей, значительная часть уклонения от уплаты налогов практикуется значительно меньшим количеством (элитных) людей.

Касаемо, вопроса незаявленной (незадекларированной) работы, как мы предварительно отметили, на уровне Европейского союза (ЕС), такая работа определяется как «любая оплачиваемая деятельность, которая является законной с точки зрения его характера, но не заявлена государственным органам с учетом различий в системах регулирования государств-членов ».

В соответствии с реалиями, работники - трудовые мигранты, работающие в неформальном секторе, выполняя незаявленную (незадекларированную) работу, обычно получают меньший доход и не имеют доступа к основным средствам защиты и услуг.

Основные профессии в неформальном секторе в странах ЕС включают работников на дому (таких как зависимые субподрядчики и неоплаченные работники семейного бизнеса) предоставление услуг (наемная работа по дому, общественное питание, доставка); ремонт в квартирах и офисах (строительство); работа таксистом; мелкая уличная торговля и временные или сезонные работы (разнорабочие, строители, сборщики овощей и фруктов).

Средние доходы работников данного сектора существенно ниже чем в формальном секторе. Кроме того, работники неформальной экономики, включая нелегальных мигрантов, не получают того, что принадлежит обычным работникам, например, гарантированный минимум зарплаты, медицинское, социальное и пенсионное обеспечение.

3.1 КЛЮЧЕВЫЕ СФЕРЫ ТРУДА В СТРАНАХ ЕС КОТОРЫЕ ВЫБИРАЮТ ГРАЖДАНЕ ГРУЗИИ, БЕЛАРУСИ И УКРАИНЫ

ГРУЗИЯ

По данным Национальной службы статистики Грузии, за период с 2002 по 2014 год Грузию покинули 88 тысяч мигрантов. Это число выведено в результате всеобщей переписи населения, которая была проведена в 2014 году. Хотя это число опирается на то количество анкет, которые население заполнило добровольно, поэтому эти данные могут, отличается от реальности.

По данным UN DESA, в 2000-2015 году у Грузии было 838 430 эмигрантов. Это 22,5% населения Грузии [12][15].

Большая часть эмигрантов находится в России (450 221). В страны Евросоюза из Грузии уехали 171 030 мигрантов. Большая часть из них находится в 6 следующих странах: Греция - 83 388; Германия - 22 884; Кипр - 17 026; Италия - 12 226; Испания - 8 760; Франция - 7 584.

По данным Евростата, в 2016 году 74 416 граждан Грузии имели действующий вид на жительство в странах Евросоюза. В том числе, 4,7 тысяч из них – с целью образования, 26 538 – с целью объединения семьи, 18 435 – с целью трудовой деятельности, а 24 713 – с иной целью.

Как видно из этих цифр, только 24,7% граждан Грузии имели в странах Евросоюза вид на жительство - трудовая деятельность. Остальные лица находились на территории Евросоюза с различными целями, что, со своей стороны, не исключает их вовлечение в неформальную трудовую деятельность.

Грузией ратифицирована Европейская социальная хартия, положения которой о трудовой миграции обязательны к выполнению страной. Грузией также ратифицированы Конвенция №181 Международной организации труда «О частных агентствах занятости»; Концвенция №88 «Об организации службы занятости»; международная конвенция «Относительно дискриминации в области труда и занятий». А также конвенции, регулирующие вопросы трефикинга, и другие. Но Грузией не ратифицированы основные конвенции, регулирующие сферу трудовой миграции [13][16].

Согласно закона Грузии «О правовом положении иностранцев и лиц без гражданства», трудовая деятельность иностранцев определяется законодательством Грузии[14] [17].

Грузия в 2015 году приняла закон о трудовой миграции[15] [18]. **Одним из главных приоритетов этого закона это** ведение учета лиц, выезжающих за пределы Грузии с целью трудоустройства и осуществления оплачиваемой трудовой деятельности и обеспечение доступности предусмотренных законодательством Грузии соответствующих данных для органов, осуществляющих государственное управление в сфере трудовой миграции.

[12] [15] STATE COMMISSION ON MIGRATION ISSUES - 2017 MIGRATION PROFILE OF GEORGIA - TBILISI, GEORGIA - https://www.prague process.eu/phocadownload/userupload/Irina/migration_profile_2017_eng__final_.pdf

[13] [16] http://migration.commission.ge/files/study_on_labour_migration_2014.pdf

[14] [17] https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2278806?publication=11

[15] [18] **https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2806732?publication=3**

Закон обязал лиц, деятельность которых связана с трудоустройством или/и оказанием помощи в трудоустройстве за пределами Грузии, осуществлять регистрацию соответствующей деятельности в реестре видов экономической деятельности.

По закону, если в законодательстве государства отсутствуют нормы трудоустройства, регулирующие трудовые отношения между трудовым эмигрантом и иностранным работодателем, в трудовом договоре между трудовым эмигрантом и иностранным работодателем, заключенном в Грузии, могут быть указаны предусмотренные законодательством государства основные права трудоустройства и обязанности, а также ответственность двух сторон трудового мигранта и иностранного работодателя в сферах трудовых отношений, а также здравоохранения и социальной защиты; эта запись носит информационный характер и не обязывает стороны вносить в договор такую информацию.

Обязательства агентств занятости в основном заключаются в предоставлении информации потенциальным работникам и оказании им помощи в оформлении договора.

Нарушение закона, которое может проявиться в не предоставлении информации соответствующей службе или деятельности без соответствующей регистрации компании, является административным правонарушением и наказывается штрафом.

Данный закон - это шаг вперед по защите прав грузинских мигрантов, но он по-прежнему нуждается в доработке. В рамках этого закона трудоустроенные на территории Евросоюза лица обращаются в формальный сектор. Но если они сменят или потеряют эту работу и перейдут в неформальный сектор, их трудовые права останутся без защиты.

Министерство беженцев с оккупированных территорий, труда, здравоохранения и социальной защиты Грузии и Международная организация миграции (МОМ) совместно осуществляют профинансированный Евросоюзом проект, который предусматривает поддержку реинтеграции вернувшихся мигрантов. В рамках данного проекта, в случае особой необходимости, возможно финансирование квартирной платы в течение 3 - 4 месяцев, медицинской помощи (только в случае опасных для жизни острых и хронических заболеваний), финансирование и софинансирование профессионального обучения, выдача гранта малому бизнесу на конкурсной основе, а также получение информации о существующих в Грузии социальной помощи, медицинском страховании и иных услугах.

Максимальный размер бизнес - гранта – 3000 лари. Обязательно софинансирование и со стороны бенефициария. Принять участие в проекте могут те граждане Грузии, которые нелегально находились за границей или были соискателями убежища, жили за границей в течение 1 года или большего периода. Этот проект не распространяется на тех лиц, которые легально находились на территории Евросоюза.

Подобные программы помогают людям вернуться на территорию страны и осуществить реинтеграцию. Расширение таких программ будет способствовать возвращению неформально трудоустроенных на территории Евросоюза лиц в их страны и трудоустройству на месте.

Кроме вышеуказанных программ, в Грузии действует и программа Au-Pair, которая предоставляет молодежи возможность изучения культуры и языка зарубежной страны. Такая возможность предоставляется молодежи Грузии в Германии, Австрии, Франции, Нидерландах и странах Скандинавии. Молодые люди приезжают в указанные страны на проживание в конкретные семьи и выполняют функции помощников

семьи. Параллельно улучшают языковые навыки.

БЕЛАРУСЬ

С распадом Советского Союза и обретением независимости, перед Беларусью, как и перед другими постсоветскими странами, стал ряд серьёзных экономических вызовов. В том числе появилось понятие трудовой миграции. В отличие от стран-соседей в Беларуси наибольший миграционный поток наблюдается в Российскую Федерацию. Это обусловлено, прежде всего, отсутствием границ, знание языка и возможностью подтвердить свою квалификацию на рынке труда. В свою очередь тенденцией последнего времени стало увеличение трудовой миграции в страны ЕС (прежде всего в Польшу и Литву) и сокращение потока трудовой миграции в РФ.

Несмотря на низкую миграционную активность беларусов необходимо отметить, что по оценкам специалистов миграционные настроения будут нарастать.

В связи с уменьшением (численность упала с 10,2 млн. человек в 1993 г. до 9,5 млн. в 2013 г.) и старением населения Беларуси, абсолютное число мигрантов, скорее всего, останется неизменным в сравнении с текущими показателями или, по крайней мере, не увеличится в значительной степени даже в случае роста эмиграции в относительном выражении. Согласно, наших данных, доля населения в возрасте моложе трудоспособного снизилась с 20,6% в 2000 г. до 16,4% в 2013 г., в то время как доля граждан в возрасте старше трудоспособного возраста возросла в рассматриваемый период с 21,5% до 23,5%. Ожидается, что в период с 2011 по 2020 гг. почти 1,5 млн. белорусов выйдут из трудоспособного возраста. В связи с неуклонным старением нации, эмиграционные процессы играют важное значение в долгосрочной перспективе.

По нашим оценкам, по состоянию на конец 2017 года число трудовых мигрантов из Беларуси в ЕС составило около 100 тыс. человек, т.е. именно те, кто выехал в ЕС с целью получения заработка и с высокой долей вероятности вернется в Беларусь. Эта экспертная оценка основывается на многостороннем анализе, включающим в себя сравнение оценок в разных литературных источниках, доли денежных переводов из ЕС, количестве общих видов на жительство, выданных в ЕС, количестве незанятого населения в трудоспособном возрасте и оценочного количества трудовых мигрантов в третьи страны (преимущественно в Российскую Федерацию).

Если США и Германия сохранили за собой статус важных стран назначения для белорусов еще со времени обретения страной независимости, миграционная привлекательность других стран, особенно Польши, существенно увеличилась за последние годы. Число приглашений для белорусских трудовых мигрантов от польских работодателей по упрощенной схеме трудоустройства за последние четыре-пять лет выросло почти в 15 раз. Если в 2014-ом году их число составляло около 4 тысяч, то в 2017-ом - почти 60 тысяч. Кроме обладателей трудовых виз, часть обладателей карт поляка (а их число превысило 100 тысяч в прошлом году) также вовлечены в трудовые отношения в Польше[16] [19].

Среди экспертов по миграции существует консенсус по поводу того, что большинство белорусов (более 80%) проживают в ЕС легально и трудоустроены в соответствии с законодательством страны пребывания. Что касается профиля белорусских резидентов в ЕС, то чаще всего это относительно молодые люди до 35 лет, занятые чаще всего в сфере услуг,

[16] [19] Andrei Yeliseyeu. Migration between Belarus and Poland: Current Trends and Prospects. EAST Center, 2018, http://east-center.org/wp-content/uploads/2018/03/EAST_migration_Poland_Belarus.pdf

строительстве, домашнем хозяйстве, реже - это высококвалифицированные специалисты (информационные технологии, инженерные специальности и др.)[17] [20].

УКРАИНА

После обретения независимости Украины, в стране наблюдался достаточно большой масштаб миграционных потоков.

По состоянию на 2010 год, средний уровень благосостояния украинского домохозяйства в три раза уступал таковому в Чехии и Польше и более чем в десять раз - итальянском и испанском показателям. По самым пессимистичным оценкам, число мигрантов из Украины в ЕС составляет примерно 2 млн. человек.

Образовательный профиль украинских трудовых мигрантов сильно варьирует в зависимости от страны пребывания. В Чехии, где преобладающим сектором занятости украинских мигрантов являются строительство, только около 10% из них имеют высшее образование, в то время как большинство занятых в экономике Германии граждан Украины имеют высшее образование. В Германии украинцы часто работают в качестве инженеров, включая IT-сектор. В Польше значительная часть украинских мигрантов занята в строительстве и сельском хозяйстве. Оценочно, до половины украинских мигрантов, занятых за границей, не имеют разрешения на работу или вида на жительство, около 17% лишены всякого официального статуса.

Проведенный в 2012 году общенациональный опрос на тему трудовой миграции показал, что две трети трудовых украинских мигрантов - это мужчины, хотя доля женщин среди мигрантов растет. В то время, как мужчины чаще мигрируют в возрасте старше 25 лет, женщины становятся более активными в миграционной сфере после тридцати. По нашим оценкам, на конец 2017 количество трудовых мигрантов из Украины в ЕС составил около 2 млн. человек, то есть именно те, кто уехал в ЕС с целью получения заработка и с высокой долей вероятности вернется в Украину.

Эта экспертная оценка основывается на многостороннем анализе, включает в себя сравнение оценок из различных литературных источников, доли денежных переводов из ЕС, количества общих видов на жительство, выданных в ЕС, количества незанятого населения в трудоспособном возрасте и оценкой количества трудовых мигрантов из третьих стран[18] [21].

Согласно данных Всемирного банка объемы денежных переводов украинских трудовых мигрантов в Украину оценили в 14 миллиардов долларов. По оценкам Национального банка они в 2018 году составили 10,88 миллиардов долларов. Кроме этого в Национальном банке прогнозируют, что в 2019 году работники переведут в Украину 12,6 миллиардов долларов. Также, указано, что доходы украинских трудовых мигрантов выросли на 43%.[19] [22]

Страны ЕС, рынок труда которых ориентирован на украинских трудовых мигрантов: Польша, Чехия, Венгрия, Румыния, Латвия, Литва, Эстония, Словакия, Финляндия, Германия,

[17] [20] См.: Andrei Yeliseyeu, 'Migration between the EU, V4 and Eastern Europe: The present situation and the possible future. The perspective of Belarus', in Forecasting migration between the EU, V4 and Eastern Europe. Impact of visa abolition, ed. by Marta Jaroszewicz, Magdalena Lesinska. Center for Eastern Studies. Warsaw, 2014. - https://www.osw.waw.pl/sites/default/files/migration_report_0.pdf

[18] [21] «Трудовая миграция в ЕС и система социального обеспечения в Украине: правовой анализ и оценка экономических взаимосвязей» - Аналитическая записка - март 2019 - https://eap-csf.eu/wp-content/uploads/Policy_paper_UA.pdf

[19] [22] сайт Общественное Телевидение - информация - В прошлом году гастарбайтеры перевели в Украину $ 14 млрд. - Всемирный банк - Ярослав Винокуров - 09.04.2019 - https://hromadske.ua/posts/minulogo-roku-zarobitchani-perekazali-v-ukrayinu-dollar14-mlrd-svitovij-bank

Италия, Испания, Португалия, Швеция, Франция.

Особая потребность в строительной сфере, а именно нужны: арматурщики; каменщики; штукатуры (ручной метод); плиточники; гипсокартонщики; сантехники; электрики; специалисты по отделочным работам; сварщики; стекломонтажники (производство окон) монтажники корпусов кораблей и другие.

Трудовые мигранты в процессе своего трудоустройства в странах ЕС рассматривают возможности для своего более длительного трудоустройства (работа на предприятиях, компаниях и т.д.), а не только сезонную работу.

По данным исследования Международной организации по миграции (МОМ) Представительство в Украине (источник: «Миграция в Украине: Факты и цифры», Представительство МОМ в Украине, в 2016 г.), Среди трудовых мигрантов преобладают мужчины, самыми многочисленными среди них есть лица 30 - 44 лет (более 40%), большинство мигрантов жители из западных областей страны. 41% трудовых мигрантов имеют среднее или среднее специальное образование, 36% - высшее образование.

Сферой занятости украинских работников за границей является - строительство (мужчины), труд в домашних хозяйствах (женщины), а также сфера услуг и сельское хозяйство (сезонная работа - мужчины и женщины).

Показатели по долгосрочным мигрантам: Строительство - 45%; Производство - 12%; Сельское хозяйство - 3%; Отели, рестораны, туризм - 8%. Показатели по краткосрочным мигрантам: Строительство - 37%; Производство - 7%; Сельское хозяйство - 11%; Отели, рестораны, туризм - 5%[20] [23].

Согласно, данных показателей за рубежом наблюдается дефицит трудовых ресурсов по данным сферами занятости, поэтому украинским трудовым мигрантам вполне реально найти там работу.

Не все трудовые мигранты за рубежом могут найти работу, соответствующую их уровню квалификации, большинство независимо от уровня образования, работают на низкоквалифицированных рабочих местах.

Ключевые статусы трудовых мигрантов в стране пребывания: имеют разрешение на работу но, к сожалению, находятся нелегально и незаконно трудоустроены.

Досадно констатировать тот факт, что украинцы входят в список стран (Украина, Албания, Сербия, Вьетнам, Босния и Герцеговина, Македония, Турция, Косово, Молдова и Гана), где граждане находясь в странах ЕС находятся там нелегально и незаконно трудоустроены. Подтверждением этому являются результаты Исследования по вопросам миграции и торговли людьми в Украине, 2017, проведенного GfK Ukraine по заказу Представительства Международной организации по миграции (МОМ) в Украине, согласно данных готовность принять рискованные предложения при трудоустройстве за рубежом (% от общего численности населения Украины), составляет - 17% (работать без официального трудоустройства), 6% - работать в замкнутых помещениях (без возможности свободно покинуть рабочее место), 3% - работать на нелегальном производстве (незарегистрированном подпольном предприятии), 2% - нелегально пересечь границу и 1% - отдать работодателю свой паспорт на период трудоустройства[21] [24].

[20] [23] Публикация «Миграция в Украине: Факты и цифры», Представительство МОМ в Украине, в 2016 г.) - http://iom.org.ua/sites/default/files/ff_ukr_21_10_press.pdf

[21] [24] Исследование по вопросам миграции и торговли людьми в Украине, 2017, проведенное GfK Ukraine по заказу Представительства Международной организации по миграции (МОМ) в Украине http://iom.org.ua/sites/default/files/migration_and_human_trafficking_in_ukraine_2017_ukr.pdf

4. ИССЛЕДОВАНИЕ НЕФОРМАЛЬНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА В СТРАНАХ ЕС

Грузия

Согласно, данных из неофициальных источников трудовые мигранты из Грузии заняты в таких неформальных секторах экономики: строительство, надомная работа, работа в такси и сфера услуг.

В рамках исследования «Трудовые права трудящихся-мигрантов из стран Восточного партнерства, работающих в неформальном секторе в Европейском Союзе», были опрошены респонденты в возрастной группе от 20 до 35 лет. Количество опрошенных составило от 50 до 100 трудовых мигрантов, которые работают (заняты) в странах ЕС.

Согласно данных опроса, большинство находит работу с помощью близких людей или местных общин.

Часть, опрошенных лиц, занимается «семейным делом (бизнесом)» только потому, что в этом секторе найти работу легко. Часть их приезжает в страны Евросоюза на учебу, а параллельно они трудоустраиваются в семьи.

Основная работа, которую занятые «семейным делом» лица называли выполняемой ими деятельностью, это: уход за ребенком, приготовление обеда, уборка, стирка, глажка белья и т.д.

Большинство опрошенных находилось в странах Евросоюза легально, но их деятельность была связана с неформальным трудоустройством.

Часть опрошенных лиц, причиной занятости в неформальном секторе называет свое временное пребывание на территории Евросоюза. «У меня временный вид на жительство, после чего я должен вернуться в Грузию». Можно сказать, что временный вид на жительство оставляет в них чувство нестабильности, из-за чего у них меньше мотивации для поисков более длительной и стабильной работы, в том числе в формальном секторе, где их трудовые права были бы более защищены.

Среди причин неформального трудоустройства в семье также называются низкая квалификация и языковой барьер. Семейная деятельность – это та сфера, где работнику вступать в отношения с клиентом не приходится, соответственно, хорошее знание языка от них не требуется. Вместе с тем, параллельно такой работе, живя в стране своих хозяев, работники улучшают свои языковые возможности. А молодежи параллельно работе предоставляется возможность повышения знаний и квалификации.

Те, кто параллельно работе учится, причиной занятости в неформальном секторе называют гибкий график. Этот ответ не исключает возможность трудоустройства в других сферах по сравнительно свободному графику или на полставки, но семейная деятельность – это та сфера, где проще всего подогнать график под себя. Вместе с тем, если учесть квалификационный или языковой барьер, эта сфера становится особенно притягательной для молодежи.

Дополнительными бенефитами (в данном определении - «Бенефит» определяется, как не прямое денежное и не денежное вознаграждение) в этой сфере мигранты назвали бесплатные жилую комнату и питание.

Работодатели в неформальном секторе не обеспечивают работников медицинским страхованием. Соответственно, уровень их медицинского обеспечения низок.

Что касается социальной защиты, в некоторых странах Евросоюза (например, в Германии) легально проживающие мигранты получают «пособие», которое является надбавкой для работников с низкой зарплатой. Хотя это происходит в

том случае, когда работник в части его деятельности - оформлен формально. Есть случаи, когда мигрант трудоустроен формально в течение нескольких часов в неделю, за что официально получает зарплату, а остальное время работает неформально и остальную зарплату получает на руки.

Для тех, кто трудоустроен полностью неформально, социальная защита фактически не действует.

Как заявляют опрошенные лица, нелегально проживающие в Евросоюзе, они очень редко трудоустроены, так как в этом случае для бизнеса действуют особенно высокие штрафы. Но такие случаи действительно встречаются, и в это время работодатель осуществляет дискриминацию мигрантов. «Дискриминация происходит тогда, когда узнают, что я нелегал, - платят зарплату меньше, чем другим».

Большинство опрошенных получаемой на руки суммой называло от 400 до 700 евро в месяц. Исходя из того, что опрошенные трудоустроены неформально, зарплату они получали на руки.

Большинство занятых семейной деятельностью считает свою рабочую среду безопасной. «Безопасная и комфортная среда. Задержек с оплатой не бывает, и зарплату получаю еженедельно».

Нарушения трудовых прав в отношении нелегально находящихся на территории Евросоюза граждан - трудовых мигрантов, в основном касаются рабочего времени и оплаты внеурочного труда. «Один день в неделю у меня выходной. Но в остальные дни платят в зависимости от того, какой объем работы было выполнено. Работы много, и время не определено. То есть, пока полностью не выполню, не могу закончить работу».

Обеспечение мигрантов легальной работой – это обязательный и главный путь перевода работников из неформального сектора в формальный сектор. Трудовые права больше всего нарушаются именно в отношении нелегально находящихся мигрантов. Поэтому обеспечение легального трудоустройства искоренит многие формы нарушения трудовых прав.

Важна организация для мигрантов работы на полставки. Особенно для тех, кто желает работать параллельно с учебой.

В некоторых странах Евросоюза (Германия, Австрия, Франция, Нидерланды, страны Скандинавии) действует программа трудоустройства молодежи Au-Pair. Для молодежи это возможность изучения культуры и языка зарубежной страны, параллельно которой они живут в местной семье и получают оплату за семейную деятельность. Но масштабы этой программы невелики, и она действует только в нескольких странах Евросоюза. Желательно расширить подобные программы и охватить ими другие страны Евросоюза, где имеется спрос на рабочую силу.

Согласно информации от опрошенных лиц, необходимо организовать в странах Евросоюза языковые курсы для мигрантов – соискателей работы, чтобы они могли трудоустроиться по своей собственной профессии, в формальном секторе, что будет на пользу, как самому мигранту, так и принимающей его стране, путем формализации занятости - это уплата налогов и лучшая защита трудовых прав мигрантов, а также применение соответствующей квалификации рабочей силы.

Беларусь

Учитывая факт, что определение процентного соотношения нелегальных трудовых мигрантов очень сложно определить из-за того, что практически все мигранты находятся в странах пребывания на законных основаниях, можем оценить примерно до 10 тысяч человек.

Всемирный банк в свежем исследовании по денежным переводам мигрантов приводит цифры, что за 2018 год белорусские трудовые мигранты перечислили домой почти 1,2 млрд долларов, что составляет 2,1% ВВП.

По сравнению с кризисным 2015 годом сумма переводов увеличилась на 263 млн долларов, но уменьшилась на 59 млн долларов по сравнению с 2017 годом, когда белорусские мигранты перевели домой рекордные 1,254 млрд долларов.

По отношению к ВВП размер денежных переводов в последние три года превышает 2%. Пять лет назад он был на уровне 1,6%.

Косвенным подтверждением роста переводов из-за рубежа является тот факт, что уже три года подряд белорусы являются чистыми продавцами наличной валюты.

Денежные переводы играют важную роль в уменьшении количества белорусских домохозяйств, которые находятся за чертой бедности. Согласно официальным данным, таких домохозяйств в прошлом году было 4%.

Чаще всего белорусы работают за рубежом в сфере строительства, транспорта, коммунальных и других услуг. Из-за территориальной близости, отсутствия языкового барьера и необходимости делать визу многие выезжают на заработки в Россию.

По данным МВД РФ, в 2018 году на миграционный учет первично было поставлено 378 тысяч белорусов. Из них работу как цель въезда указало 134 тысячи человек. За год количество трудовых мигрантов из Беларуси в России выросло на 10 тысяч человек. Более реалистичной является 300 тысяч белорусов-трудовых мигрантов в России.

Вторым важным направлением для белорусских трудовых мигрантов является Польша. По данным аналитического центра EAST, в 2017 году поляки выдали белорусам почти 40 тысяч рабочих виз. Но эти данные не отражают реальной картины, поскольку работать в Польше могла также часть обладателей карты поляка, а это порядка 60-70 тысяч белорусов.

При этом именно Польша становится более привлекательной для трудовых мигрантов из Беларуси в последние годы.

Как показывает анализ поисковых запросов, белорусы в два-три раза чаще ищут работу в Польше, чем в России. А количество польских рабочих виз за последние годы выросло в разы. Пять лет назад их выдавали всего около пяти тысяч.

Отмечаемый в последние годы рост численности временных трудовых мигрантов и мигрантов, прибывших в Польшу на постоянное место жительства, связан, прежде всего, с изменениями в польском законодательстве, а именно с упрощением правил временного трудоустройства и доступа на рынок труда для иностранных выпускников польских вузов и обладателей «карты поляка».

Выдача рабочей визы, не означает, что работник приезжает и работает легально. Зачастую его принимают на временную (сезонную) работу. Анализ многочисленных сетевых ресурсов показывает, что даже на первоначальном этапе потенциальный работодатель, говоря о трудовом договоре, на другом (родном) языке называет совершенно другую форму отношений – договор подряда, условия которого существенно отличаются от трудового договора.

Процесс переориентации начался примерно три-четыре года назад, но не значит, что цифры по России будут резко уменьшаться. Она по-прежнему остается главной принимающей стороной для временных трудовых мигрантов из Беларуси. Более того, часть трудовых мигрантов могут работать в течение года как в России, так и в Польше.

Также более привлекательными для белорусских трудовых мигрантов, в том

числе нелегальных, становятся страны Балтии – Литва, Латвия, Эстония.

В процессе исследования причин привлекательности именно нелегальной занятости респонденты отметили прежде всего простоту отношений с потенциальным работодателем, возможность разорвать «трудовые отношения» в любой момент, относительно высокий уровень оплаты труда по сравнению с аналогичной на Родине. А также возможность поиска другой, более высоко оплачиваемой работы либо совмещения работ.

Чаще всего белорусские граждане заняты нелегально в строительстве, сфере общественного питания, домашнего хозяйства, транспорте.

УКРАИНА

Оценивая степень незадекларированного труда среди украинских трудовых мигрантов в странах ЕС, сложно определить количественный и процентный показатель участия (работы) в неформальном секторе. Согласно экспертных наблюдений Профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов Украины и европейский профсоюзов - сектора строительства, можно заявить только то, что примерно 7% (140 000 человек), от общего количества украинских трудовых мигрантов (количество украинских трудовых мигрантов в странах ЕС составляет примерно до 2 млн. человек) - заняты в неформальном секторе экономики, большинство из них работает в строительном секторе (выполнение работ по ремонту в квартирах, офисах и на строительных площадках).

Начиная с 2017 по 2018 г.г. Профсоюзом работников строительства и промышленности строительных материалов Украины при поддержке европейских профсоюзов - сектора строительства, были проанализированы официальная и неформальная занятость в странах ЕС (к сведению - В Европейский союз входят 28 государств: Австрия, Бельгия, Болгария, Великобритания, Венгрия, Германия, Греция, Дания Ирландия, Испания, Италия, Кипр, Латвия, Литва, Люксембург, Мальта, Нидерланды, Польша, Португалия, Румыния, Словакия, Словения, Финляндия, Франция, Хорватия, Чехия, Швеция и Эстония).

Анализ экспертных наблюдений формальной и неформальной занятости в Европе, Профсоюзом работников строительства и промышленности строительных материалов Украины и европейских профсоюзов - сектора строительства за период с 2017 по 2018 гг. Свидетельствует о присутствии неформальной занятости среди украинских трудовых мигрантов в таких странах ЕС.

Страны ЕС где присутствует неформальная занятость среди украинских трудовых мигрантов: Польша, Чехия, Венгрия, Латвия, Литва, Эстония, Румыния, Словакия, Италия, Португалия, Германия, Болгария, Финляндия, Испания и Греция.

Эти показатели связаны с большим присутствием украинских трудовых мигрантов в этих странах, а именно чем больше украинских трудовых мигрантов в этих странах, тем больше показатель труда в неформальном секторе наших граждан.

Представители европейских профсоюзов - сектора строительства, при общении с украинскими трудовыми мигрантами задавали, им такие вопросы: «платит Вам работодатель полную зарплату или частично?», «Было ли это частью вознаграждения за вашу регулярную работу, также была ли включена оплата за сверхурочное время?», «Какая часть заработной платы вам была выдана в «конверте»? »,« в каком секторе неформальной занятости Вы работаете: строительство; домашняя работа; транспорт; сфера услуг (ресторан, гостиница и т.д.), «Как часто Вы

сталкиваетесь с нарушением своих прав: режим труда и отдыха; социальная и медицинская защита; охрана труда; насколько безопасна работа».

Отметим, что экспертные наблюдения Профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов Украины, базировались на информационных источниках европейских профсоюзов и на данных из анонимных разговоров с украинскими трудовыми мигрантами. Опрашивали разное количество людей - вариация была представлена от 5 (пяти) человек в одной стране до 20 (двадцати) человек в другой, в зависимости от желания людей предоставить информацию.

Согласно этим данным, мужчины, чаще получают необъявленную заработную плату, чем женщины.

В строительном секторе, в производстве и сельском хозяйстве есть работники, которые получают необъявленную заработную плату от их формального работодателя, при этом следует отметить, что данный показатель постепенно снижается.

Трудовые мигранты в возрасте от 39 до 50 лет чаще соглашаются на получение денег «на руки» и дают согласие на «полулегальное» трудоустройство.

Экономическим сектором, где формально заняты украинские трудовые мигранты и получают часть незадекларированной прибыли, является - строительство и аграрный сектор (сезонная работа).

Отметим, что такая картина наблюдается также, в: секторе отелей и ресторанов; транспортном секторе; производственном секторе и домашняя работа (уборка дома, уход за детьми или за лицами преклонного возраста).

По оплате труда отметим, что работники - украинские трудовые мигранты, из всех этих секторов, признавали, что иногда получали незадекларированные выплаты заработной платы от своего официального работодателя за свою регулярную работу. Однако, большинство из них заявляли, что получали незадекларированные выплаты заработной платы, за выполнение сверхурочных работ или дополнительную работу.

Приведем примерный показатель: из 500 человек - украинских трудовых мигрантов, которые были задействованы в неформальном секторе: примерно 15% - получали незадекларированные выплаты заработной платы, за выполнение сверхурочных работ или дополнительную работу.

Данная ситуация присутствует в следующих странах: Польша, Чехия, Литва, Эстония, Болгария и Финляндия.

При опросе, люди говорили, что соглашаются на предложения неформальной (полулегальной) занятости, и выбирают работу в неформальном секторе, потому, что у них, или проблема с разрешением на работу, или они находятся полулегально (приехали в Европу искать подработку).

Интересной оказалась информация, из каналов трудоустройства. Большинство опрошенных ответили, что нашли такую работу через своих знакомых, работающих в данном секторе, или воспользовались различными информационными предложениями через Интернет (объявления, о временной работе за границей).

При опросе граждан, была обнаружена информация, по аутсорсингу *(Аутсорсинг (англ. Outsourcing) - передача компанией части ее задач или процессов посторонним исполнителям на условиях субподряда)* в транспортном секторе. *Приведем пример: Работа водителя грузовика в транспортной фирме (Польша).*

Выполнение такой работы возможно при наличии водительских прав категории B. Она не регулируется правилами труда, применяемых к водителям TIR-ов (Международные дорожные перевозки).

Работник перевозит грузы между различными точками по всему ЕС без плана, координаты следующего груза и места доставки получает каждый день, живет в грузовике, пользуется бесплатными дорогами и сам отвечает за инфраструктуру своего труда. Работодатель осуществляет контроль выполнения работы через компьютер. Такая работа является аутсорсинговой, и состоит из комбинирования различий в разных странах по ценам, контроля и законодательства в целях сокращения расходов.

Оценивая неформальную работу в строительном секторе, наши граждане очень часто выбирают строительные объекты, во-первых здесь легче спрятаться от любых проверок, а во-вторых они больше соглашаются на работу «подай-принеси», то есть на тяжелую физическую работу, где не требуется квалификация.

Об условиях труда, а именно: режим труда и отдыха; социальное и медицинское страхование; охрана труда и т.д., почти все при опросе, отвечали, что соглашаются выполнять сверхурочную работу, работать 10 часов и больше, или же полный рабочий день и ночь (сутки) - домашние рабочие. Их не интересует, сколько они должны работать, их волнует только одно - получить свои деньги.

Также, в процессе опроса была получена информация относительно категорий мигрантов, работающих в неформальном секторе, а именно, это - сезонные мигранты, они используют такую работу как способ «подзаработать» в странах ЕС, работают во время своего отпуска.

4.1 Нелегальная занятость трудовых мигрантов на рынке перевозок такси в Польше.

Подготовили Андрей Елисеев, Дмитрий Бабицкий

Рынок такси в Польше можно разделить на 3 основных сегмента: легальный, квазилегальный и нелегальный. К легальному сегменту относятся традиционные такси, работающее целиком и полностью в соответствии с законодательством, имеющее все необходимые разрешения национальных и местных властей на осуществление данного вида перевозок, осуществляющие перевозки специально оборудованными машинами, с установленным таксометром и кассовым аппаратом. К квазилегальному сегменту можно отнести перевозчиков, работающих через цифровые платформы, такие как UBER i Bolt (два наиболее крупных игрока на рынке в настоящий момент). Наконец, к нелегальному сегменту мы относим перевозчиков, работающих без всяческого оформления своей деятельности.

В рамках исследования был проведен ряд интервью с экспертами, работающими в данной сфере. По их оценкам, рынок перевозок такси поделен между легальным и квазилегальным сегментами примерно наполовину, в то время как "нелегалы" занимают всего около 1-2%. Есть сведения, что нелегальные перевозки часто осуществляют студенты, организующие свою деятельность через закрытые группы в социальных сетях, а так же бывшие водители такси, лишенные лицензии [22][25].

Таким образом, интересующая нас нелегальная занятость трудовых мигрантов, наиболее массово представлена как раз не в нелегальном сегменте рынка, а в его квазилегальной части. Для легально сегмента также в меньшей мере характерна занятость трудовых мигрантов, а нелегальная занятость в нем крайне затруднена.

Каким образом осуществляются перевозки в квазилегальном сегменте? Дело в том, что сам этот сегмент существует благодаря недостаткам существующего законодательства в сфере перевозок пассажиров. В то время как легальные фирмы-владельцы такси вынуждены выполнять массу требований по допуску на рынок, другие фирмы получают лишь лицензию на осуществление перевозок пассажиров, якобы нерегулярного характера. Далее такие фирмы подписывают соглашения с цифровыми платформами и становятся их партнёрами (пол. Partner flotowy), находя клиентов и проводя с ними расчеты через одну из платформ. В основном, это небольшие фирмы, оперирующие 5-10 машинами, взятыми в лизинг. Работают они по следующей схеме: часть водителей (примерно половина), обычно это граждане Польши, нанимаются на постоянную работу, за которую платится официальная зарплата, уплачиваются все налоги и отчисления в бюджет. Другая половина водителей нанимается либо по договору подряда, либо вообще без всяческого оформления трудовых отношений – и в большинстве случаев нелегально занятыми становятся трудовые мигранты.

По информации, полученной из интервью, до 80% водителей работают до 20 часов в неделю.

По мнению экспертов, работа в Убере и им подобных сервисах является для большинства водителей дополнительным заработком. Зачастую трудовые мигранты, приехав в Польшу и легально устроившись на постоянную работу, после 3-4 месяцев нахождения в стране устраиваются также на «подработку» в перевозки такси. Доля трудовых мигрантов в общем количестве занятых в квазилегальных перевозках водителей такси может достигать 40%,

[22] [25]Studenci nielegalnie wożą „taksówkami" - http://supernowosci24.pl/studenci-nielegalnie-woza-taksowkami/

причем большая часть из них – нелегально занятые. Структура по странам происхождения мигрантов следующая: Украина – 70%, Беларусь – 10%, Грузия и другие страны – 10%.

В чем проблема нелегальной занятости в перевозках такси? Во-первых, сам по себе квазилегальный сегмент наносит существенный ущерб легальному сегменту – законопослушным предпринимателям, выполняющим все требования законодательства и исполняющее все обязанности перед бюджетом. Во-вторых, квазилегальные перевозчики, наиболее вероятно, несут меньшую налоговую нагрузку, чем их легальные коллеги, соответственно, бюджет страны недополучает существенные денежные средства – по некоторым оценкам до PLN 1,5 млрд. ежегодно[23] [26]. В-третьих, нелегальное трудоустройство нарушает права трудовых мигрантов:

- Нелегально нанятые водители такси не проходят необходимых экзаменов обследований (медицинского и психологического) и в случае проверки на них накладывается штраф[24] [27].
- Отсутствует всяческий контроль за соблюдением режима труда и отдыха,
- На них не распространяются социальные гарантии,
- Они не уплачивают взносы в пенсионный фонд, следовательно, не могут рассчитывать на пенсионные выплаты в будущем.

Фирмы-партнёры цифровых платформ подыскивают новых водителей через Интернет – обычно порталы объявлений, такие как olx.pl, или социальные сети (причем распространена реклама именно на русском и украинском языках, т.е. предложение работы изначально нацелено на нелегальную занятость). Наниматели, пользуясь незнанием мигрантами требований национального законодательства в сфере перевозок (а зачастую и их незнанием языка и своих базовых трудовых прав) вводят их в заблуждение, якобы их деятельность является полностью легальной.

Из интервью не было получено информации о возможной невыплате вознаграждения за проделанную работу трудовым мигрантам.

Несмотря на наличие, де-факто нелегальной занятости в данном секрете сектора перевозок, оборота незадекларированных денежных средств, неуплаты значительных сумм налогов, правительство Польши с большой задержкой предприняла действия по решению проблемы. Достаточно сказать, что перевозки такси даже не в ходят в перечень отраслей со значительным теневым оборотом по версии Министерства Финансов Польши, в отличие, например, от сферы общественного питания. Этот факт значительно замедляет процесс нормализации работы субъектов хозяйствования в отрасли. Общая неурегулированность отрасли и наличие пробелов в законодательстве, в свою очередь, создают почву для расцвета нелегальной занятости.

---

[23] [26] Со слов представителя профсоюза «Солидарность», https://www.se.pl/wiadomosci/polityka/taksowkarze-zapowiadaja-wielki-strajk-w-stolicy-aa-Ni7p-MhZy-HotZ.html

[24] [27] В СМИ часто появляются материалы о проведенных проверках, где полиция задерживала трудовых мигрантов, в т.ч. из Украины: https://nowosci.com.pl/taksowkarze-z-torunia-kontra-kierowcy-bolta-to-juz-otwarta-wojna-tak-to-my-przygotowalismy-prowokacje/ar/c1-14076097

5. НЕЛЕГАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ И НАРУШЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ

Работая за рубежом нелегально, человек нарушает закон. При обнаружении нелегального работника его депортируют и лишают права въезда в страну в будущем. Работая нелегально, работник не сможет должным образом защитить свои права. Заработная плата нелегального работника гораздо меньше, чем заработная плата работника работающего легально. Нелегальная работа несет в себе наибольший риск стать жертвой трудовой эксплуатации или даже торговли людьми.

Перед работниками из Грузии, Республики Беларусь и Украины, стоит непростой выбор: искать источники дохода в родной стране, или ехать за границу и работать по 12 часов (иногда нелегально), с нарушением своих трудовых прав в стране пребывания, а именно: ненормированный рабочий день, несоблюдение техники безопасности, выполнение опасных для здоровья работ, связанных с риском для жизни и здоровья, несвоевременная и неполная выплата заработной платы и отсутствие надлежащей социальной защиты.

Отметим, что для легальной работы за рубежом нужно иметь: действующий загранпаспорт, соответствующую визу (рабочую визу), трудовой договор (контракт) с заграничным работодателем, разрешение на работу за рубежом.

В настоящее время, есть проблемы с не обеспечением соответствующих трудовых и социальных гарантий наших граждан работающих в странах ЕС. Ключевыми являются: Отсутствие у трудовых мигрантов Сертификата А1, который подтверждает уплату социальных взносов (документ подтверждает, что человек находится под действием законодательства о социальной защите) **«Реэкспорт» (авт. - перемещение) трудовых мигрантов**, это когда работник, имея разрешение для работы в Польше, выполняет работы в других странах ЕС (есть случаи в Финляндии, Эстонии, Литве), причем работодатель - компания наниматель уверяет наших мигрантов в законности такой системы трудоустройства. **Например**: По соглашению трудовые мигранты из Грузии, Республики Беларусь и Украины - строители являются работниками польской фирмы и имея польскую рабочую визу, могут работать в Польше легально. Но там они не работают: их "сдают в аренду", то есть отправляют в командировку в партнерскую фирму в другую страну. Причем, целью их командировки не является стажировка или обмен опытом, а реальная работа за рубежом, на которую нужно иметь разрешение - от власти Финляндии, Эстонии, Литвы, или другой страны, где они находятся. Необходимо внести работников в соответствующий регистр, оформить им рабочие визы или вид на жительство с правом работы (также требуется регистрация для выполнения краткосрочного труда). Данная процедура к сожалению, не выполняется. Как следствие - нарушается условие регистрации работника работодателем, отсутствуют социально - экономические гарантии, законные условия труда и возникает вопрос в незаконности пребывания в этой стране (депортация трудового мигранта). Подтверждением данных фактов является информация от Строительного профсоюза Финляндии «Rakennusliitto» («Rakennusliitto» - The Finnish Construction Trade Union), которые в период с 2010 по 2018г.г. обнаруживали на строительных площадках работников - трудовых мигрантов, у которых не было трудовых договоров, они никогда не получали справку о заработной плате, они не знали размер оплаты своего труда, они были не в курсе, какова их почасовая или месячная оплата труда.

Также, есть ситуации, о работе без разрешений на работу в Эстонии, так в июле 2019р. в Эстонии во время проверки строительных объектов,

пограничниками совместно с Налогово-таможенным департаментом, на одном из объектов обнаружили четырех граждан Украины, которые не имели разрешения на работу. Им назначали денежные штрафы, в отношении работодателя начали производство о проступке[25] [28].

Также, по отношению к украинским трудовым мигрантам применяется практика, использование **наемного труда (трудового мигранта) на основании договоров без учета социальной защиты работника** или вообще без каких-либо трудовых соглашений (такая форма найма используется в сельском хозяйстве и строительстве).

Пример: Используется форма, когда работник является представителем субподрядчика (строительство), и выполняет работу на основании договора об оказании услуг, или подряда (срок 1-2 месяца), данные факты были выявлены в Эстонии и Польше.

Также, одной из проблем, **является отсутствие осведомленности среди трудовых мигрантов, по уплате взносов в фонд социального страхования в стране пребывания.**

Таким образом, при выборе формы и условий трудоустройства за рубежом, следует рассматривать легальное трудоустройство, ведь нелегальная работа в странах ЕС грозит штрафом и депортацией, а также запретом на въезд в страны ЕС на срок от одного до пяти лет.

25

[28] сайт https://rus.postimees.ee/ - Фото: на эстонской стройке обнаружены украинские нелегалы - 05.07.2019 - https://rus.postimees.ee/6723047/foto-na-estonskoy-stroyke-obnaruzheny-ukrainskie-nelegaly

6. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ ТРУДЯЩИХСЯ-МИГРАНТОВ (ОПЫТ ЕВРОПЕЙСКИХ И МЕЖДУНАРОДНЫХ ПРОФСОЮЗОВ)

Современная международная трудовая миграция обусловлена глобализацией мировой экономики и развитием интеграционных процессов.

В странах ЕС, таких как Польша, Словакия, Чехия, Венгрия, Германия, Литва, Эстония начался процесс формирования новой социально-экономической миграционной политики. К таким изменениям подтолкнуло также принятого в июне 2017 безвизового режима для украинцев. Данные страны ЕС рассматривают политику упрощения выдачи разрешений на работу, и временного проживания для иностранных работников, не являющихся гражданами ЕС.

К данному процессу присоединились и профсоюзы - представители гражданского общества данных стран, ведь вопросы развития человеческого потенциала и мобильности трудовых ресурсов; денежных переводов и других ресурсов, поступающих от мигрантов из-за рубежа; согласованности действий на институциональном и стратегическом уровне и партнерским связям являются ключевыми аспектами развития рынка труда и экономики стран.

Международные и европейские профсоюзы учитывая аспекты мобильности работников, как своих граждан, работающих в других странах так и трудовых мигрантов, анализируют сложившуюся ситуацию, учитывая состояние рынка труда стран и ищут новые формы защиты как своих граждан, выезжающих за границу, так и иностранцев , которые прибывают работать с ними. Среди главных задач - социальная защита мигрантов, в частности, их пенсионное обеспечение и соблюдение трудовых прав.

Вопрос трудовой эксплуатации является одним из ключевых для обсуждения и решения. Примером деятельности европейских профсоюзов по работе с трудовыми мигрантами, является Польша, Болгария, Эстония, Литва, Финляндия, Италия, Австрия, Швеция и т.д. в части формирования подхода к иностранным работникам, через специальные ячейки, или представителей для помощи работникам из стран ЕС, или трудовым мигрантам.

Европейские профсоюзы ежегодно рассматривают вопрос миграционной политики, и призывают государство и работодателей соблюдать равенства оплаты труда гражданам страны и иностранцам, а также активнее вести интеграционную политику в интересах работников из-за рубежа и членов их семей (Примером является работа национальных профсоюзов Польши и Чехии).

Также ведут активные информационные компании - консультации по вопросам легального пребывания и трудовой эксплуатации. (Примером является работа национальных профсоюзов Финляндии, Эстонии и Италии).

Конечно, вопрос помощи со стороны профсоюзов во многих странах решается через личное членство работника в профсоюзе, хотя профсоюзы в странах ЕС, не отказывают в помощи гражданам работникам из других стран в случае их обращения. Так профсоюзы Польши и Финляндии, уже неоднократно решали вопросы помощи украинским трудовым мигрантам в части их защиты от трудовой эксплуатации.

Профсоюзы, принимая активное участие в формировании миграционной политики страны, выходят на позицию, что мигранты для страны являются коллегами, а не конкурентами. Ведь в некоторых странах привлечения мигрантов входит в систему государственного планирования с целью обеспечить свою экономику рабочими руками.

Отметим, что профсоюзы в своей работе руководствуются вопросами социально - трудовой защиты работников, и сохранением трудового потенциала страны, рекомендуют, трудовым мигрантам приобщаться к профсоюзной работе и членству. Примером является не только членство мигрантов в профсоюзах, как в Италии, так и создание в Польше профсоюза, для того чтобы защищать права украинских работников - трудовых мигрантов.

7. Общие выводы и рекомендации

Неформальная экономика, охватывает огромное разнообразие явлений и ситуаций. Она проявляется в различных формах даже в пределах одной экономики, не говоря уже о странах. Поэтому процессы формализации и мероприятия, призванные способствовать переходу в формальную экономику, должны учитывать специфику различных стран и категории субъектов хозяйствования или работников.

Характерной чертой неформальной экономики часто является работа в тесном пространстве или неприспособленных для этого местах, опасные и нездоровые условия труда, низкий уровень производительности труда работников, непостоянный или низкий заработок, долги работодателя за уже сделанную работу, ненормированный рабочий день, отсутствие у работников доступа к информации, рынкам, финансовых услуг, образованию, технологиям. При этом работники неформальной экономики не признаются и не подлежат регистрации, регламентации и защите по нормам законодательства в трудовой и социальной сфере.

Неформальная занятость - это следствие совпадения макроэкономических факторов, таких как экономическая ситуация, правовая, регуляторная и политическая система, а также социальных причин, таких как низкий уровень образования, дискриминация, ее порождением является отсутствие доступа к экономическим ресурсам, активам, финансовым и другим услугам для бизнеса, а также на рынки.

Большие размеры неформальной экономики - это серьезная проблема для защиты трудовых прав и обеспечения достойных условий труда.

Действия по борьбе с незадекларированной работой и нелегальным трудоустройством, требуют комплексного подхода, который охватывает вопросы, связанные с мониторингом и контролем, экономическими и институциональными рамками и отраслевым / территориальным развитием, и предусматривает согласованные действия на нескольких уровнях и участие всех заинтересованных сторон (государственных органов, социальных партнеров, предприятий и работников).

- Профсоюзы в рассмотрении вопроса уменьшения доли неформальной занятости работников, должны проводить активную политику в части доведения информации работникам неформального сектора, подчеркивая все недостатки данной системы (низкая заработная плата, низкая или отсутствие правовой и социальной защиты и т.д.).

Вместе с тем, положительные примеры профсоюзной защиты и представительства интересов рабочих-мигрантов в странах ЕС (открытие зарубежных представительств или профсоюзных организаций для мигрантов в странах назначения, создание информационных сетей для трудовых мигрантов, консультационных пунктов или пунктов правовой помощи) должны развивать профсоюзы как средство прямого воздействия на ситуацию на рынке труда не только за рубежом, но и в своих странах.

- Правительство, профсоюзы, работодатели должны принимать участие в совместной разработке политики, предусматривающей, как общие, так и секторальные меры по предотвращению незадекларированной работы, делая акцент на такие отрасли: как строительная индустрия; сельское хозяйство; гостиничный и ресторанный бизнес, бытовые и транспортные услуги.

- Социальные партнеры должны осуществлять постоянные кампании и мероприятия, с целью воспитания культуры законности и содействия качественной работе и правовой деловой культуре.

Необходимо создать условия нетерпимости к незадекларированной

занятости и изменить представление общественности об этом.

- Государствам, которые не ратифицировали Конвенции МОТ, а именно: о занятости и достойном труде с целью обеспечения мира и потенциала противодействия; по минимальным нормам социального обеспечения; безопасность и гигиену труда, в том числе в строительном и сельском хозяйстве; надомный труд; минимального уровня социальной защиты; о переходе от неформальной к формальной экономике - ускорить процесс ратификации и применять их на практике, таким образом, это приведет к регуляризации трудовой деятельности отдельных групп трудящихся, и создаст условия формализации трудовых отношений в странах, где отсутствуют данные нормы.

- Странам «Восточного партнерства» («Восточное партнерство» состоит из таких государств, как Украина, Молдова, Грузия, Республика Беларусь, Армения, Азербайджан, и Европейского Союза) следует сосредоточить, также свое внимание в разработке политических шагов, по рассмотрению и разрешению вопросов связанных с неоформленной трудовой деятельностью, переходом от неформальной экономики к формальной и от неформальной занятости к официальной работе с социальным обеспечением работников.

- Учитывая, что неформальная занятость и неоформленный труд имеют определенные последствия для общества в целом, включая неполученные доходы государственных налоговых органов, проблемы финансирования и распределения социального обеспечения, ненадежные условия занятости и риск, связанный с нарушениями основных прав работников, недостаточным представительством коллективных интересов и нечестной конкуренцией между предприятиями, считаем, что правительствам всех стран, где представлен неформальный сектор и существует неоформленый (незадекларированный труд) требуется последовательное и интегрированные национальные стратегии по этим вопросам и активное международное сотрудничество.

Примером уменьшение доли нелегального трудоустройства трудовых мигрантов, могут послужить предложенные новации правительствами стран ЕС. Например: Министерство внутренних дел Чехии (Чешская Республика) - изменило правила выдачи украинским гражданам рабочих карт. Эти изменения касаются, прежде всего, возможности сменить работодателя после получения первой рабочей карты. Теперь это можно сделать не ранее, чем через 6 месяцев после ее выдачи. Увольняться раньше указанного срока можно в случае, если работодатель нарушает права работника[26] [29].

Другой пример: проект закона Министерства труда и социальной защиты Литовской Республики, по снижению масштабов "теневой" экономики. Так, согласно предложений Министерства для прозрачной деятельности в сфере строительства необходимо покупать карту идентификации личности. Цель законопроекта - сделать так, чтобы у каждого самозанятого физического лица в сфере строительства и у юридического лица, выполняющего строительные работы, были идентификационные карты. Кроме того, это поможет определить место работы конкретного человека в реальном времени, и не будет возможности работать в "тени". Контроль будет осуществляться дистанционно [27][30].

---

[26] [29] Европейская правда - «Чехия изменила правила выдачи рабочих карт Украинский» - 09.08.2019 - https://www.eurointegration.com.ua/news/2019/08/9/7099470/

[27]

[30] сайт ru.DELFI.lt – «Соцмин Литвы подготовил проекты, которые коснутся мастеров и гастарбайтеров из Украины» - Эдгарас Савицкас – 02.08.2019 г. - https://ru.delfi.lt/news/economy/socmin-litvy-podgotovil-proekty-kotorye-kosnutsya-masterov-i-gastarbajterov-iz-ukrainy.d?id=81894733&fbclid=IwAR2N4LXC8w9CL3zTnEs25FHMVaKOOmTRbYeLEXYywZUdub168-TgqtJib3s

Проект поддерживается регрантинговым механизмом Форума гражданского общества Восточного партнерства и финансируется Европейским союзом как часть его мероприятий, направленных на поддержание гражданского общества в регионе. С помощью регрантингового механизма Форум гражданского общества Восточного партнерства поддерживает те проекты своих членов, которые помогают достичь цели и реализовать миссию Форума.

Ключевые направления поддержки: демократия и права человека, экономическая интеграция, окружающая среда и энергетика, контакты между людьми, социальная политика и трудовые отношения.