



## Юрій Карягін

д.ф., к.е.н., представник ФПУ у Республіці Польщі

## Михайло Манов

к.е.н., доцент Київського національного  
університету культури і мистецтв, Україна

# Ризики працевлаштування молоді за кордоном в секторі індустрії гостинності

## Анотація

Виявлено мотивація та фактори трудової міграції молоді. Праналізовано позитивні і негативні наслідки хзайнятості населення за кордоном. Надо пропозиції по захисту трудових пра мігрантів

## ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

В умовах нинішньої соціально-економічної кризи значна частина випускників середніх та вищих навчальних закладів стикається із складнощами щодо пошуку першого місця роботи. Водночас в країнах Євросоюзу в ряді галузей, зокрема індустрії гостинності, відчувається потреба у залученні ззовні трудових ресурсів. Значна частина трудових мігрантів з України, особливо молоді, не володіють або недостатньо володіють мовою та знаннями законодавства країни, що часто призводить до порушення їхніх прав.

## АКТУАЛЬНІСТЬ ТЕМИ

В даний час понад 5 млн. українців працюють за кордоном. Значна частина трудової міграції складається з молоді, що не має життєвого досвіду і не-

достатньо обізнана в умовах життя і праці в країнах перебування. Трудові права мігрантів, особливо молоді, недостатньо захищені від надмірної експлуатації, порушень техніки безпеки, неналежних умов праці, несправедливої оплати праці тощо. Такі ризики найбільш притаманні для індустрії гостинності, особливо невеликих готелів і ресторанів. Тому розробка механізму захисту трудових прав українських громадян за кордоном є важливою та актуальною.

## АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Останні наукові роботи з проблем зайнятості і ринку праці в Україні торкаються узагальнених проблем, які мають переважно макроекономічний характер. Наприклад, О.М. Малиновська [O.A. Malynovska] вивчає проблеми зовнішньої міграції [1], Ю.М. Маршавін [Y.M. Marshavin] з теоретичних і практичних позицій оцінює ефективність програм на ринку праці [2]. І.М. Новак [I.M. Novak] аналізує структуру зайнятості населення України [3]. Поза увагою дослідників залишаються проблеми зайнятості фахівців, які мають конкретні спеціальності. Між тим ці проблеми є найбільш актуальними з точки зору не тільки отримання доходу, але й з точки зору соціалізації мігрантів в суспільство країни перебування. У зв'язку з цим темою статті обрано питання працевлаштування саме за фахом.

## МЕТА І ЗАВДАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Метою дослідження є розробка пропозицій щодо правового та соціально-економічного захисту української молоді, що працевлаштовується в іноземних підприємствах індустрії гостинності.

Завданнями дослідження є:

- ідентифікація і оцінка ризиків працевлаштування молоді за кордоном в галузі індустрії гостинності;
- вивчення міжнародного і вітчизняного досвіду щодо захисту соціальних та економічних прав найманих працівників, у тому числі трудових мігрантів;
- розробка правових та соціально-економічних механізмів захисту трудових мігрантів.

## ВИКЛАДЕННЯ ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

За різними і на жаль приблизними оцінками в даний час за кордоном працюють понад 5 млн. українців. При цьому лише незначна частина трудової міграції з України складається з науковців, інженерів, лікарів, програмістів, тобто висококваліфікованих спеціалістів з вищою освітою. За даними до-

слідження переважна більшість українців працевлаштовується за робочими спеціальностями з переважною часткою фізичної праці у таких галузях як:

- будівництво – робочі професії (плиточники, муляри, сантехніки, електромонтажники, підсобні робочі тощо);
- робота на дому – прибирання, догляд за хворими (літніми) людьми тощо;
- сільське господарство – польові роботи, збирання врожаю тощо;
- індустрія гостинності – кухарі, офіціанти, мийники посуду, покоївки, екскурсоводи для україномовних та російськомовних туристів тощо. Саме в ресторанах, готелях, туристичних агенціях найчастіше працевлаштовується українська молодь.

За результатами опитування понад 100 молодих українців, що працюють в готелях і ресторанах у Польщі, основними причинами, що спонукали їх до працевлаштування за кордоном були наступні:

- неможливість знайти роботу в Україні;
- бажання заробити і повернутися;
- бажання у подальшому отримати іноземне громадянство;
- прагнення до нових вражень, пригод.

Дане опитування не є репрезентативним, але статистичні дані підтверджують наявність проблем щодо зайнятості молоді. Так, за даними Державної служби статистики України у 2015 році загальний рівень безробіття за методологією МОП становив 9,5%, а у вікових групах до 24 років до 25-29 років сягав відповідно 22,4 і 11,2%. При цьому за даними Держстатуу січні-березні 2016 року на 10 вакантних місць припадало 97 зареєстрованих безробітних. Також зазначаємо низький рівень заробітної плати найманих працівників, особливо в індустрії гостинності, поширену практику неофіційного працевлаштування молодих працівників, виплати заробітної плати в «конвертах», неналежні умови праці в багатьох ресторанах і готелях. Так, за даними Держстатуу січні-квітні 2016 року середньомісячна заробітна плата найманих працівників в Україні становила 4686 грн., а в підприємствах готельно-ресторанного бізнесу – 3214 грн., що на 31,4% менше середньої в народному господарстві.

В цілому активізація трудової міграції української молоді протягом 2014-2016 років, на нашу думку, пов'язана крім природного прагнення молодих людей до подорожей, пригод, отримання нових знань, вражень тощо, складною політичною та соціально-економічною ситуацією в державі та поглибленням процесів євроінтеграції, спрощенням візових процедур, можливостей для навчання і роботи за кордоном. Зауважимо що вільне пересування робочої сили застосовується в межах ЄС і взагалі є у тренді світових процесів глобалізації.

Поставимо питання наскільки готові Німеччина, Польща, Італія та інші країни Євросоюзу приймати українських трудових мігрантів, чи зацікавлені в цьому державні кола, бізнес, громадськість? Адже в даний час в країнах Євросоюзу питання прийому біженців з Сирії викликає гостру дискусію.

Безумовно провідні країни Євросоюзу відчують потребу у додатковій робочій силі. Так, економічний підйом ФРН починаючи з 1950-х років значною мірою був пов'язаний із залученням трудових мігрантів з Італії (1950-ті роки), колишньої Югославії (1960-ті роки), Туреччини (починаючи з 1970-років). Аналогічна політика застосовувалася Великою Британією та Францією, які приймали трудових мігрантів і надавали громадянство мешканцям бувших колоній. Взагалі протягом останніх десятиліть в країнах Євросоюзу проводить політика мультикультурності, спрямована на адаптацію і соціально-економічну інтеграцію мігрантів. Порівняно з трудовими мігрантами з країн Азії та Африки українці мають в цілому кращу освіту, культурно і ментально близькі народам Євросоюзу. Практика свідчить, що українці швидко опановують мову країни перебування, краще адаптуються до умов праці, активно включаються у соціум. Тому, на нашу думку, в Євросоюзі не повинно існувати суттєвих заперечень проти залучення української робочої сили. Звичайно, потрібно враховувати, що помітна частина населення країн Євросоюзу негативно ставиться до трудових мігрантів, вбачаючи в них конкурентів на ринку праці, джерело соціальної напруги в суспільстві.

Що стосується ставлення бізнесу, то, наприклад, власники готелів і ресторанів охоче приймають на роботу молодих українців, вбачаючи у цьому можливість отримання наступних конкурентних переваг:

- достатньо кваліфікована робоча сила. Переважна більшість мають фахову освіту кваліфікованих працівників (кухарів, кондитерів, барменів, офіціантів) і вище, певний досвід роботи в готельно-ресторанному бізнесі;
- невибагливість до умов праці. Українці дорожать робочим місцем і не зважають на тяжкі умови праці, надурочну роботу, обмеження вихідних днів тощо;
- економія витрат на утримання робочої сили. Працедавці часто виплачують українцям меншу заробітну плату ніж громадянам власної країни за однакову роботу, заощаджують на додаткових виплатах, медичному та соціальному страхуванні тощо;
- працівники зі знаннями української та російської мови корисні при обслуговуванні гостей з країн колишнього СРСР.

Звичайно, наведені конкурентні переваги при використанні праці українських трудових мігрантів є актуальними не лише для підприємств індустрії гостинності, а й для інших галузей.

Трудова міграція молоді є складним багатоаспектним явищем, що може мати як позитивні, так і негативні наслідки (табл. 1).

На нашу думку, найбільша користь від працевлаштування молоді за кордоном буде відчутна, коли більшість трудових мігрантів повернеться до України з новими знаннями і вміннями. Звичайно якась частина українців отримає іноземне громадянство і вже не повернеться. Наскільки великою буде ця частка залежить від ефективності реформ і внутрішньої політичної та соціально-економічної ситуації в Україні.

За даними дослідження виділяємо три групи молодих мігрантів:

- 1) Українські студенти, які поєднують роботу з навчанням в іноземному університеті (коледжі, іншому закладі), а також випускники ВНЗ, що залишилися працювати після завершення навчання. Ця категорія-мігрантів добре володіє мовою країни, обізнана в питаннях місцевого трудового законодавства, як правило має достатню інформацію про ринок праці.
- 2) Молоді люди, які свідомо і зважено прийняли рішення щодо працевлаштування за фахом. Як правило, вони мають фахову освіту, досвід роботи за спеціальністю, активно вивчають мову країни перебування, цікавляться національними традиціями тощо. Для представників цієї категорії притаманним є ретельний пошук роботодавця, попереднє обговорення усіх аспектів щодо умов і оплати праці, трудових обов'язків.

**Таблиця 1.** Можливі наслідки трудової міграції молоді

Спрямованість	Позитивні	Негативні
Держава	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Зменшення рівня безробіття, соціальної напруги серед молоді.</li> <li>2. Збільшення валютних надходжень.</li> <li>3. В перспективі – сприяння росту кваліфікації, продуктивності праці, заробітної плати</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Вилучення з ринку праці частини кваліфікованих, амбітних кадрів.</li> <li>2. Отримання іноземного громадянства.</li> </ol>
Трудовий мігрант	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Покращення рівня життя.</li> <li>2. Підвищення професійного рівня, вартості на ринку праці.</li> <li>3. Оволодіння іноземною мовою.</li> <li>4. Отримання навичок ведення бізнесу в умовах ринкової економіки.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ризики, пов'язані із недобросовісністю роботодавців – неофіційне працевлаштування, незадовільні умови праці та помешкання, неналежний рівень оплати праці, відсутність соціального захисту тощо</li> </ol>

- 3) Особи, що бажають працювати будь-де за кордоном, шукають роботу за оголошеннями, через посередників. Ця категорія трудових мігрантів найчастіше потерпає від порушення своїх прав, зокрема потрапляння у трудове «рабство», сексуальної експлуатації тощо.

За нашими даними українські трудові мігранти, особливо молодь, найчастіше стикаються з такими ризиками:

- потрапляння у трудове «рабство». Як правило такі випадки мають місце коли недобросовісні посередники та (або) роботодавці привозять українців без належного дозволу на роботу. У таких працівників відбирають документи після перетину кордону. Часто людей розміщують у непридатних для проживання умовах, змушують важко працювати за мізерну заробітну плату. Не маючи документів, люди не можуть себе захистити;
- неофіційне працевлаштування. Має місце коли недобросовісні роботодавці протизаконно заощаджують на сплаті податків, соціальному страхуванні українських працівників. В результаті наймані працівники позбавлені соціального захисту, у будь-який час можуть позбутися роботи;
- дискримінація щодо оплати та умов праці. Доволі поширеною є практика виплати українцям меншої заробітної плати ніж їхнім колегам – громадянам відповідної країни за аналогічну роботу. Також умови праці трудових мігрантів гірші. Найчастіше такі випадки трапляються у невеликих приватних підприємствах, у тому числі готелях і ресторанах, в яких відсутня профспілкова організація;
- порушення соціальних прав. Молоді українці як правило мають менший соціальний «пакет» порівняно з їхніми колегами – громадянами країни. Це стосується, наприклад, оплати роботодавцями медичного страхування, відпусток тощо.

За даними дослідження значна частина українських трудових мігрантів стикалася з випадками дискримінації, порушення трудових та соціальних прав. Між тим рівність трудових і соціальних прав громадян та трудових мігрантів захищена міжнародним правом, зокрема директивами ЄС, конвенцією МОП, міждержавними угодами, національним законодавством переважної більшості країн.

На нашу думку, системним порушенням трудових і соціальних прав українських трудових мігрантів, зокрема молоді, що працює в підприємствах індустрії гостинності, сприяють об'єктивні чинники. По-перше, це низький рівень обізнаності молодих українців щодо трудового законодавства країни перебування. Якщо людина не знає які в неї права, вона не може їх захистити.

По-друге, це вкрай низький рівень самоорганізації. Як відомо, в розвинених країнах потужні профспілки забезпечують належний захист трудових і соціальних прав трудящих. Молоді українці, у тому числі зайняті в готельно-ресторанному бізнесі, не можуть вступати до іноземної профспілки і лишаться беззахисними перед свавіллям недобросовісних роботодавців.

Третім чинником є відсутність дієвого механізму захисту трудових і соціальних прав трудових мігрантів, починаючи з пошуку роботи за кордо-

ном, укладанні трудових контрактів і закінчуючи постійним контролем за дотриманням вимог трудового законодавства в період роботи за кордоном і повернення в Україну.

На нашу думку, механізм захисту трудових і соціальних прав українців, що працюють за кордоном має складатися з 3-х рівнів:

1) Підтримка трудових мігрантів з боку держави. Державна підтримка здійснюється за такими напрямами:

- підписання та ратифікація міжнародних конвенцій та угод з питань регулювання трудової міграції;
- укладання та ратифікація міждержавних угод щодо тимчасового працевлаштування українських громадян. Наприклад, у 2016 році укладена Угода про тимчасове працевлаштування українських будівельників в Ізраїлі, яка передбачає надання трудовим мігрантам захисту їхніх прав на рівні з громадянами країни;
- надання консульськими установами України правової, консультативної та іншої допомоги трудовим мігрантам.

2) Підтримка трудових мігрантів громадськими організаціями. Українські громадські організації мають великий потенціал для допомоги трудовим мігрантам, особливо молоді. Насамперед роль громадських організацій вбачаємо у інформуванні майбутніх мігрантів щодо особливостей праці і життя у відповідних країнах, наданні консультацій стосовно укладанні трудових контрактів, налагодженні співпраці з іноземними громадськими організаціями та профспілками. Поки що громадські організації не приймають помітної участі у питаннях захисту українців, що працюють за кордоном. Поштовхом у цьому напрямі має стати укладання у березні 2016 року Угоди між громадською організацією «Товариство дружби «Україна-Польща» та Федерацією профспілок Польщі, яка передбачає захист сторонами українців і поляків, що працюють відповідно у Польщі та Україні.

3) Самоорганізація мігрантів у профспілковій організації, створені за законодавством країн перебування. Як відомо, профспілковий рух є найбільш дієвим і ефективним захисником прав трудящих. Самоорганізація українських трудових мігрантів у профспілкову організацію вже на порядку денному. Так, у травні 2016 року відбулися Установчі збори Всепольської профспілки українських трудових мігрантів, яка після державної реєстрації увійде до складу Федерації профспілок Польщі. Вступ українських працівників до первинних організацій профспілки дозволить поширити на них існуючі у Польщі механізми захисту трудових і соціальних прав.

Реалізація запропонованого механізму матиме позитивні наслідки для трудових мігрантів, а саме:

- мінімізація ризиків порушення трудових і соціальних прав з боку недобросовісних роботодавців;
- підвищення рівня оплати праці, покращення умов праці;
- сприяння гармонізації відносин з колегами по роботі;

- сприяння покращенню суспільного ставлення до українських трудових мігрантів, як таких, що чесно конкурують, а невдаються до демпінгу на ринку праці, добросовісно сплачують податки, дотримуються законодавства країни перебування.

## ВИСНОВКИ

Враховуючи, що міграція молоді з метою зайнятості у сфері туризму є позитивним фактором з огляду набуття фахівцями досвіду у конкретному сегменті трудової діяльності. Проте для комфортного перебування мігрантів у країні перебування потребує соціального захисту як з боку закордонних служб, так й структур профспілок.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Маліновська О.А. Зовнішня міграція громадян України в контексті скасування візового режиму поїздок / Демографія та соціальна економіка. – 2016. – №3 (28). – с.58-69.
2. Маршавін Ю.М. Теоретичні та практичні засади оцінювання економічної ефективності активних програм ринку праці. / Демографія та соціальна економіка. – 2016. – №3 (28). – с.186-199.
3. Новак І.М. Структурні зрушення в зайнятості населення України / Демографія та соціальна економіка. – 2015. – №3 (25). – с.185-199.