



Аналитический отчет

Украинская трудовая миграция в ЕС Состояние дел, проблемы и решения

Леся Дубенко
Павел Кравчук

Март 2021 г.



ОБ АВТОРАХ

Леся Дубенко является аналитиком киевского аналитического центра «Европа без барьеров». Она выпускница Лундского университета (Швеция), имеет степень магистра по европейским отношениям. Является автором различных аналитических публикаций.

Павел Кравчук является экспертом по вопросам миграции и управления границами организации «Европа без барьеров». В своей работе он исследует политику в области миграции и трансграничной мобильности в Украине, ЕС и странах Восточного партнерства, а также связанные с ней практики.

Анализ, содержащийся в данном отчете, является результатом коллективных усилий организации «Европа без барьеров».

Секретариат Пражского процесса
Международный центр по развитию миграционной политики (ICMPD)
ул. Гонзагагассе 1
А-1010 Вена
Австрия
www.pragueprocess.eu

© Все права защищены. Никакая часть этой публикации не может быть воспроизведена, скопирована или передана в любой форме или любыми средствами, электронными или механическими, в том числе с использованием фотокопирования, записывающих устройств или любой системы хранения и извлечения информации без разрешения владельцев авторских прав.

Данная публикация была подготовлена в рамках инициативы «Пражский процесс: диалог, анализ и обучение в действии» – компонента проекта «Механизм партнерства в области мобильности II» при содействии Европейского Союза.

Содержание данной публикации является исключительной ответственностью авторов и инициативы «Пражский процесс: диалог, анализ и обучение в действии» и никоим образом не представляет взгляды Европейского Союза.

АННОТАЦИЯ

С 2014 г. количество украинских трудовых мигрантов, переезжающих в Европейский Союз (ЕС), значительно увеличилось. Только в 2019 г. граждане Украины получили 660 тыс. разрешений на проживание для осуществления оплачиваемой деятельности в государствах-членах, став крупнейшей внешней рабочей силой в ЕС. Таким образом, зависимость экономик государств-членов от работников из Украины достигла значительного уровня, о чем свидетельствует нехватка рабочей силы, наблюдавшаяся во время кризиса COVID-19, который вынудил ЕС закрыть свои границы.

Хотя украинская трудовая миграция в ЕС приносит экономические выгоды обеим сторонам, такой обмен сопряжен со множеством проблем. К ним относятся ограниченная защита украинских трудовых мигрантов, обход правил оформления разрешений на трудоустройство, а также попытки недобросовестных субъектов заманить украинцев на сомнительную или несуществующую работу. В данном отчете выполнена оценка этих проблем и их последствий, а также представлен ряд целевых решений, ранжированных в соответствии с оценкой реализуемости. Предлагаемые решения варьируются от создания «единого окна» для предоставления информации и совместной базы данных по трудоустройству для лиц, не являющихся гражданами ЕС, до организации переговоров о внесении поправок в законодательство о разрешениях на трудоустройство.

ВВЕДЕНИЕ

В 2014 г. Украина заключила знаковое Соглашение об ассоциации с Европейским Союзом. Этот шаг положил начало дистанцированию страны от России, которая в течение нескольких десятилетий была основным пунктом назначения для украинских товаров и трудовых мигрантов. В результате многие украинцы, ищущие работу за рубежом, начали смотреть на Запад, особенно после начала вооруженного конфликта на востоке Украины. За период 2014–2019 гг. около 3 446 793 граждан Украины впервые получили разрешение на проживание в ЕС-28. Из этого числа разрешений 83% (2 847 830) были оформлены для осуществления оплачиваемой деятельности.

Несмотря на консенсус в отношении того, что украинская трудовая миграция в ЕС несет в себе экономические выгоды для обеих сторон, остаются нерешенными различные проблемы, в т.ч. сомнительные условия труда, в которых часто оказываются мигранты, постоянная деятельность недобросовестных посредников и торговцев людьми, а также ксенофобские настроения, встречающиеся в ЕС. В то время как одни трудовые мигранты в конечном итоге подвергаются депортации, другие не имеют доступа к социальному обеспечению из-за того, что они обходят соответствующие правила оформления разрешений на трудоустройство.

Хотя вспышка COVID-19 вынудила большое количество украинских трудовых мигрантов вернуться домой, также очевидно, что многие готовы переместиться обратно в ЕС как регулярным, так и нерегулярным образом.¹ Несмотря на пандемию, к июню 2020 г. количество украинцев, покинувших страну, снова превысило количество вернувшихся, обернув вспять тенденцию, наблюдаемую в течение предыдущих трех месяцев.² Спрос ЕС на дополнительную рабочую силу в важнейших секторах, таких как сельское хозяйство и транспорт, а также хрупкое состояние экономики Украины могут еще больше увеличить поток мигрантов в ЕС. Учитывая эту перспективу, крайне важно рассмотреть проблемы, указанные в данном отчете.

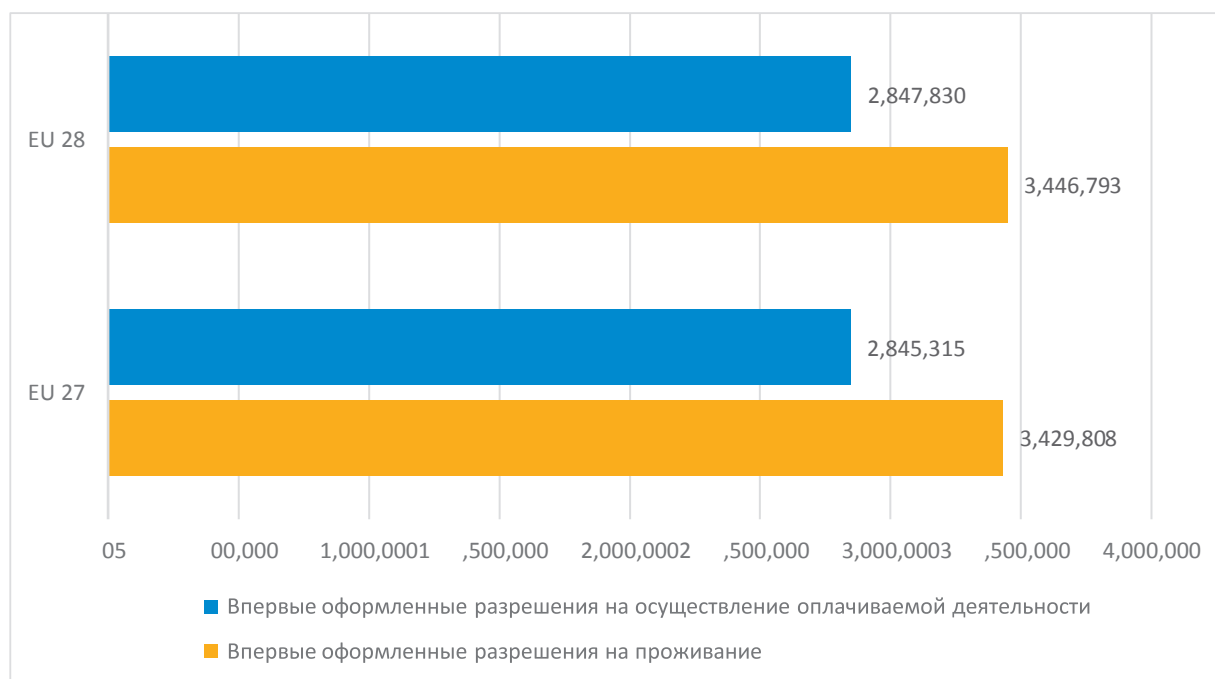
1. УКРАИНСКАЯ ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ В ЕС: СОСТОЯНИЕ ДЕЛ

1.1 КЛЮЧЕВАЯ СТАТИСТИКА И ОСНОВНЫЕ ПУНКТЫ НАЗНАЧЕНИЯ (2014-2019)

Украинские трудовые мигранты, переезжающие в ЕС, могут быть мотивированы различными факторами – улучшением уровня жизни, более высокой заработной платой или продолжающимся экономическими потрясениями в родной стране. Близость к ЕС, естественно, также играет роль в выборе места назначения. Украина имеет сухопутные границы с четырьмя государствами-членами ЕС – Польшей, Венгрией, Словакией и Румынией. В результате украинцам открыт широкий выбор трансграничных транспортных сообщений – от недорогих авиарейсов до маршрутных автобусов. Тем не менее именно сухопутная граница между Украиной и Шенгенской зоной остается главными воротами для украинских трудовых мигрантов; она известна своей высокой степенью загруженности и некачественным состоянием.

Существуют разные оценки количества украинских трудовых мигрантов, находящихся в ЕС. По данным Министерства социальной политики Украины 3,2 млн. чел. постоянно работают за пределами страны.³ Данные Евростата свидетельствуют, что в период с 2014 г. по 2019 г. 3 446 793 украинца впервые получили разрешение на проживание в ЕС 28, при этом 82,6% (2 847 830) из них были оформлены для осуществления оплачиваемой деятельности.⁴

Рис. 1: Впервые полученные разрешения на проживание в ЕС для осуществления оплачиваемой деятельности и впервые полученные разрешения на проживание в ЕС (2014-2019)



Источник: Евростат, авторская оценка

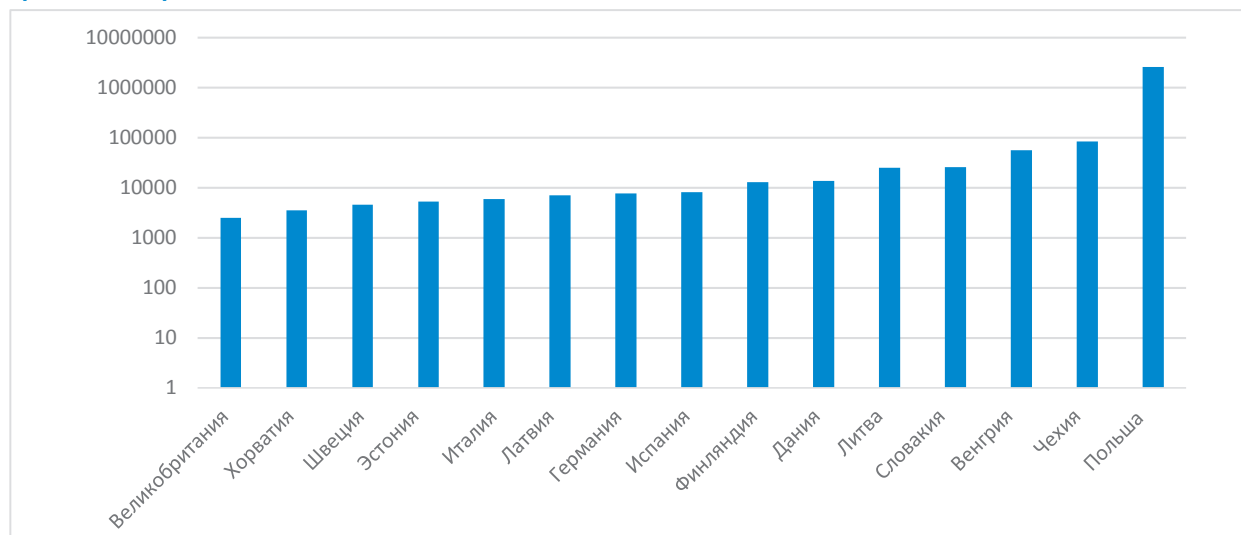
Срок действия разрешений на оплачиваемую деятельность, выданных государствами-членами ЕС, составляет от 3-5 месяцев до 6-11 месяцев и 12-12+ месяцев. В период 2014-2019 гг. Польша, Чехия, Венгрия, Словакия и Литва были главными пунктами назначения в ЕС, выдающими все три типа разрешений (Рис. 2). Чаще всего оформлялись разрешения на срок 3-5 или 6-11 месяцев, т.е. украинская трудовая миграция в ЕС является как циркулярной, так и сезонной. Некоторые государства, такие как Финляндия и Польша, преимущественно нуждаются в сезонной рабочей силе из Украины.

Последствия COVID-19

Пандемия COVID-19 усугубила зависимость экономик государств-членов ЕС от украинских трудовых мигрантов, которые фактически оказались запертыми вне ЕС. Это особенно справедливо в отношении Польши и Финляндии, которые официально разрешили въезд украинским трудовым мигрантам, в частности, сезонным работникам, в начале мая 2020 г. Транспортировка этих работников потребовала фрахтования авиарейсов, организованных в соответствии с конкретными условиями. Так, польское правительство обязало работодателей доставлять иностранных работников на рабочие места в течение 24 часов, предоставлять списки лиц, на которых распространяются карантинные меры, и обеспечивать изоляцию в течение двух недель.

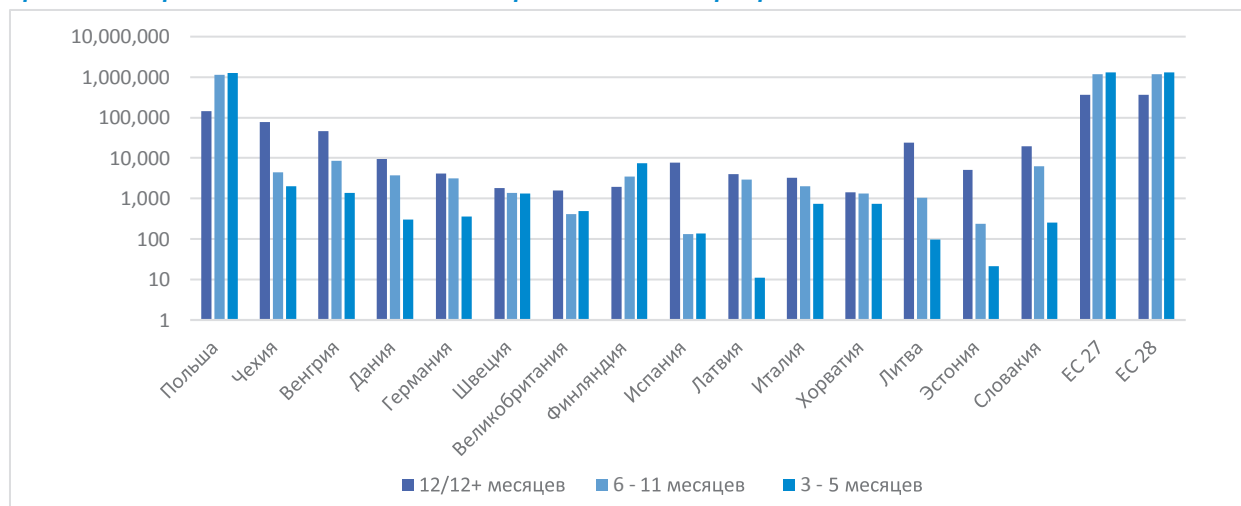
Параллельно имеет место иммиграция высококвалифицированных специалистов, при этом в последние годы растет количество разрешений на трудоустройство, действительных на срок 12 месяцев и более, в основном для высших должностей. Например, Чехия, Венгрия, Литва, Словакия и Дания оформили больше разрешений на 12 месяцев или более, чем на 3-5 месяцев и 6-11 месяцев соответственно (рис.3). Таким образом очевидно, что украинская рабочая сила в ЕС не занята исключительно на низко- или среднеоплачиваемых должностях.

Рис. 2: Основные государства-члены ЕС, оформившие разрешения на трудоустройство для граждан Украины (2014-2019)



Источник: Евростат, авторская оценка

Рис. 3: Основные государства-члены ЕС, оформившие разрешения на трудоустройство для граждан Украины, по длительности срока действия разрешений (2014-2019)



Источник: Евростат, авторская оценка

Считается, что фактическое количество украинских трудовых мигрантов в ЕС намного выше, чем в официальных данных. Этому есть несколько причин: от отсутствия систематической переписи населения и эффективных стимулов для регистрации перемещений до нежелания тех, кто остается в Украине, признавать, что члены их семьи работают за рубежом.⁵ Кроме того, значительное количество трудовых мигрантов из Украины заняты в неформальной экономике, а страна продолжает лидировать в рейтингах по таким показателям, как «отказ во въезде» и «незаконное пребывание».⁶ В 2019 г. было выявлено, что в общей сложности 39 600 украинцев незаконно пребывают в ЕС, из них 19 600 – в Польше.⁷

1.2 ВИДЫ ЗАНЯТОСТИ И ЭКОНОМИЧЕСКОГО ВКЛАДА

Большинство украинских трудовых мигрантов, работающих в ЕС, выполняют низкооплачиваемую, черную работу, часто связанную с ручным трудом или небезопасными условиями труда. Большинство этих трудовых мигрантов составляют мужчины в возрасте от 26 до 35 лет, преимущественно работающие в сфере административных и вспомогательных услуг, на производстве и в строительстве, а также в промышленности, логистике, сельском хозяйстве, сфере гостеприимства или гастрономии. Эти вакансии – от водителя, сборщика ягод и официантки до администратора гостиницы – преимущественно заполняются по разрешениям на трудоустройство и проживание длительностью 3-5 месяцев или 6-11 месяцев. Некоторые страны, такие как Италия, привлекают определенный тип рабочей силы: трое из четырех украинцев, работающих в Италии, – женщины, работающие домработницами, сиделками или нянями.⁸

Как уже отмечалось, иммиграция высококвалифицированной рабочей силы, хотя и в гораздо меньших объемах, также имеет место. Большое количество разрешений, оформленных на 12 месяцев и более в государствах-членах ЕС, таких как Дания и Германия, напр., позволяет предположить, что граждане Украины, возможно, работают на высококвалифицированных должностях, в т.ч. врачами, медсестрами, инженерами, аналитиками данных и ИТ-специалистами – все эти профессии востребованы в ЕС. Вполне возможно, что разрешения, оформленные на 6-11 месяцев, также включают определенную долю высококвалифицированных работников; их меньшая продолжительность действия частично объясняется тем, что продление разрешений на трудоустройство в некоторых государствах-членах ЕС необходимо оформлять на месте.

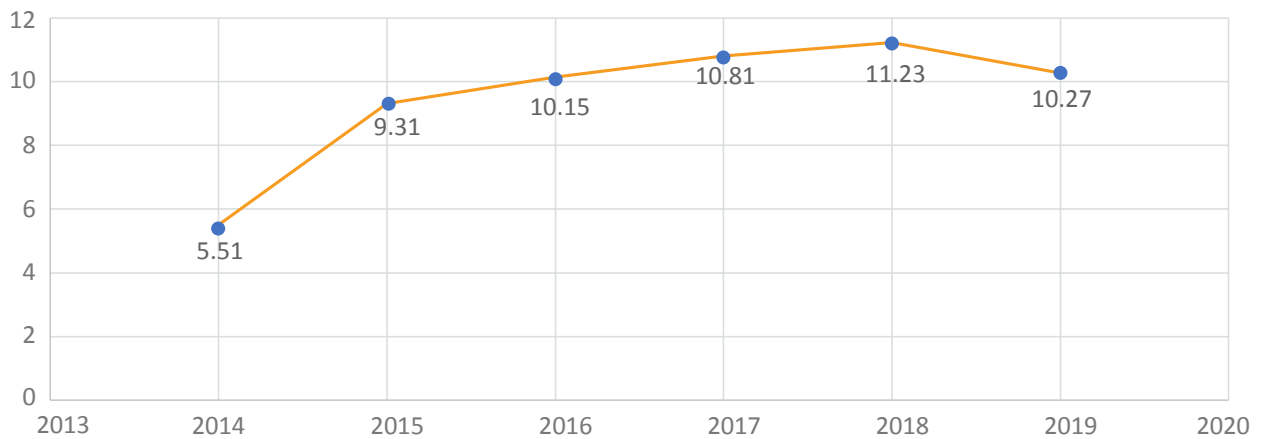
Ощутимый экономический эффект

Влияние украинских работников на экономику Украины и государств-членов ЕС ощутимо. В период 2014-2019 гг. Украина получила 67,914 млрд. долл. США в виде денежных переводов, при этом данный источник дохода составляет в среднем 9,5% годового ВВП (Рис. 3). Были предприняты попытки оценить вклад украинских работников в экономику государств-членов ЕС. Так, по оценке Национального банка Польши, вклад украинских работников в годовой прирост ВВП Польши в период 2013-2018 гг. составил 13%.⁹

На Рис. 4 показан расчетный вклад украинских трудовых мигрантов в экономику государств-членов ЕС, исходя из суммы подоходного налога, уплаченного в период с 2014 г. по 2019 г.¹⁰ Предполагается, что за этот период украинские работники внесли от 956 млн. до 1,06 млрд. долл. США (разрешения, оформленные на 3-5 месяцев), от 2,65 до 5,4 млрд долл. США (6-11 месяцев) и не менее 207 млн. долл. США (12/12+ месяцев). Что касается экономической выгоды для отдельных стран, Польша (все три группы разрешений), Дания (6-11, 12-12+ месяцев), Финляндия (3-5, 6-11 месяцев), Швеция (3-5 месяцев) и Чехия (12-12+ месяцев) получили высокие объемы подоходного налога от украинской рабочей силы.

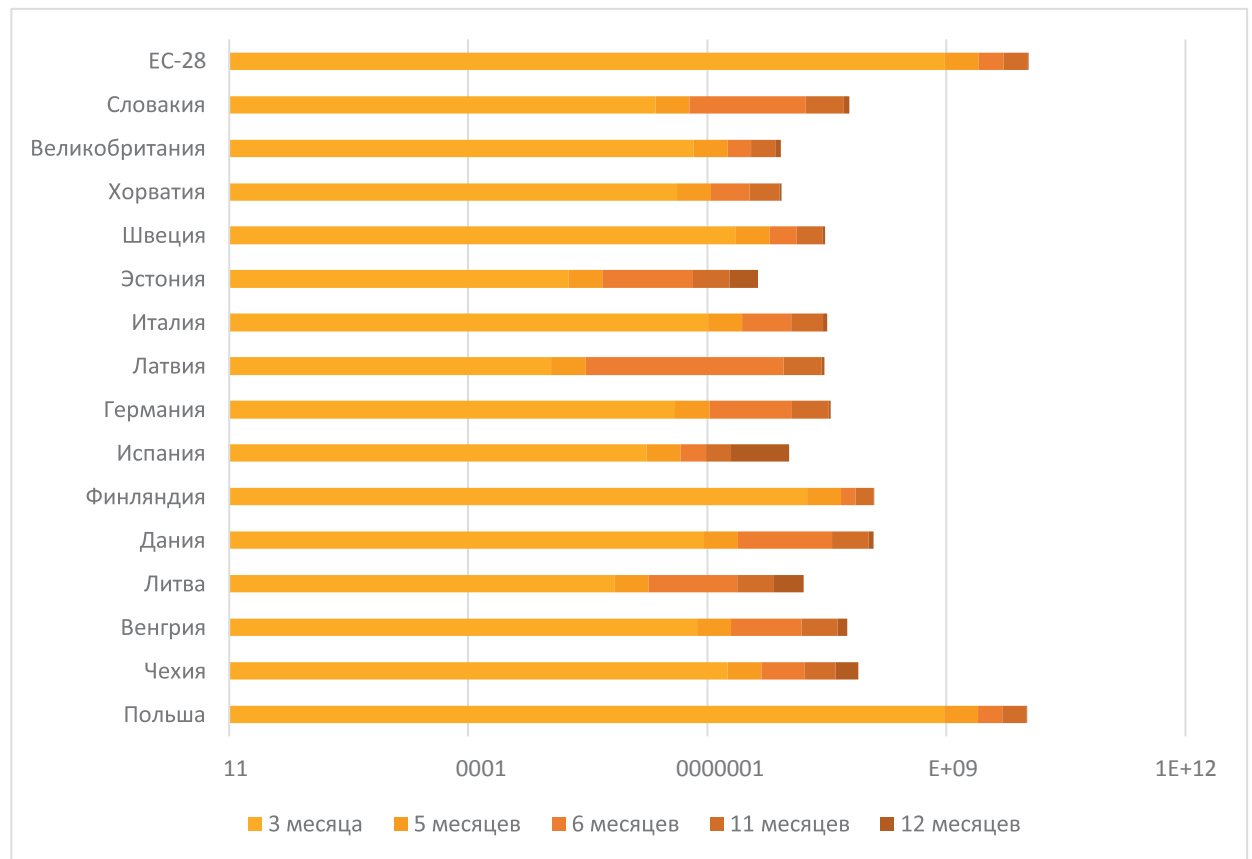
Однако эти оценки отражают лишь часть общего вклада украинских работников в экономику ЕС и его отдельных государств-членов. Для полноты картины этого вклада необходимо в числе прочего учесть налоги на заработную плату и другие виды социальных отчислений; суммы, потраченные украинскими работниками на товары и услуги в стране; типы задействованного жилья; и добавленную стоимость, приносимую продуктами и услугами ЕС, которые украинская рабочая сила помогает производить.

Рис. 4: Полученные личные денежные переводы, % от ВВП Украины (2014-2019)



Источник: Всемирный банк

Рис. 5: Подоходный налог, уплачиваемый украинской рабочей силой в ЕС, в зависимости от средней заработной платы и налоговой ставки (2014-2019)



Источник: ОЭСР (средняя зарплата)¹¹ и PWC (налоговая ставка), расчеты авторов

1.3 НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

Трудовая миграция в ЕС из Украины регулируется различными правовыми системами, в т.ч. действующими на территории Украины, в конкретном государстве-члене ЕС и на уровне ЕС. Основные законодательные документы перечислены ниже.

УКРАИНА

*Закон о внешней трудовой миграции и Стратегия государственной миграционной политики*¹²

Эти законодательные акты охватывают широкий круг вопросов: государственная, социальная и правовая защита трудовых мигрантов и членов их семей; сотрудничество с государственными органами и НПО, занимающимися внешней миграцией; ограничение нелегальной миграции; создание условий для реинтеграции трудовых мигрантов в украинское общество; проведение информационных кампаний, сбор данных и пр. Министерство развития экономики, торговли и сельского хозяйства официально курирует вопросы, связанные с внешней миграцией.

ГОСУДАРСТВА-ЧЛЕНЫ ЕС

Правила оформления разрешений на трудоустройство, Законы о труде и Законы о социальной защите

Вопросы миграции, труда и социальной защиты преимущественно регулируются каждым государством-членом ЕС в отдельности. Соответствующие законы в 27 государствах-членах ЕС значительно отличаются; некоторые из них более сложные и громоздкие, чем другие. Польша, Чехия и Венгрия предоставляют гражданам третьих стран, в том числе украинцам, максимально упрощенный доступ на свои рынки труда. Так, Польша и Венгрия позволяют гражданам Украины, если их пребывание превышает 90 дней, использовать правила безвизового въезда в ЕС для поиска работы на месте и последующего обращения за рабочей визой внутри страны. Запущенная в Чехии в 2016 г. специализированная программа «Проект Украина» направлена на привлечение украинских трудовых мигрантов через систему квот.

Другие государства-члены ЕС применяют более строгий подход к найму работников из-за рубежа. В Швеции, напр., необходимо пройти ряд проверок Шведского миграционного агентства и таких учреждений, как Конфедерация профсоюзов Швеции и Союз муниципальных работников Швеции, для всех видов занятости. В Нидерландах работодатели, желающие привлечь внешнюю рабочую силу для сезонных работ, должны соответствовать широкому набору критериев, в то время как потенциальные сезонные работники должны пройти тест на туберкулез.

Сфера применения законов о труде и социальной защите также является одним из факторов, объясняющих различные национальные подходы ко внешней рабочей силе. Так, уровни социальной защиты в таких странах, как Швеция или Дания, как с точки зрения финансовых расходов, так и с точки зрения сохранения рабочих мест, значительно выше, чем в Польше или Венгрии.

ЗАКОНЫ И ДИРЕКТИВЫ ЕС

*Договор о функционировании Европейского Союза и Хартия основных прав*¹³

В этих ключевых источниках первичного права две статьи касаются граждан третьих стран. Статья 79 Договора заявляет о необходимости разработки общей иммиграционной политики и развития прав граждан третьих стран, проживающих в ЕС, а статьи 151-153 излагают основные принципы справедливого найма, дополняя статьи 27-38 Хартии (Раздел IV: Солидарность).

Директива о едином разрешении

Это относительно новый закон, предусматривающий единую процедуру подачи заявления для граждан третьих стран на проживание и трудоустройство в государствах-членах ЕС и общий набор прав для законно проживающих работников. В документе устанавливается ряд прав, обеспечивающих работникам из третьих стран равное обращение наряду с национальными работниками. Он также вводит единую процедуру подачи заявки на оформление единого разрешения для граждан третьих стран на проживание с целью трудоустройства на территории государства-члена ЕС.

Директива о сезонных работниках

Данная Директива об условиях въезда и пребывания граждан третьих стран с целью трудоустройства в качестве сезонных работников применяется в отношении граждан третьих стран, приезжающих на работу в ЕС на ограниченный период времени в течение определенного сезона: на срок как менее, так и более 90 дней. В нем изложены основные правила найма граждан третьих стран и основы защиты их прав (вознаграждение, проживание и пр.). Из-за вспышки COVID-19 летом 2020 г. Европей-

ская комиссия выпустила руководство, в котором национальным властям предлагается предоставить сезонным работникам, как гражданам, так и негражданам ЕС, дополнительную защиту и стимулировать сотрудничество между государствами-членами ЕС, социальными партнерами, Европейским агентством по безопасности и гигиене труда и Европейским управлением по труду.

Директива об откомандировании работников

Директива об откомандировании работников в рамках предоставления услуг позволяет одному государству-члену ЕС направлять работников в другое государство-член ЕС на ограниченный период времени, используя Сертификат А1 – официальный документ, признаваемый на всей территории Европейского Союза. Этот сертификат подается в соответствующий орган государства-члена ЕС, откомандировавшего работника.

Если работник является гражданином третьей страны, он должен заполнить форму «Информация о законности проживания гражданина третьей страны» и предоставить сопроводительные документы, такие как подтверждение действительности пребывания и налогового резидентства.¹⁴ Тот же набор условий применяется к так называемой «визе Ван дер Эльста», еще одному легальному способу работы в государстве-члене ЕС без действительного разрешения на трудоустройство.¹⁵

Юридические требования для получения сертификата А1 в Польше

- ▶ Наличие разрешения на долгосрочное проживание, разрешения на постоянное проживание, или разрешения на временное проживание, или разрешения на трудоустройство.
- ▶ Наличие Шенгенской или национальной визы, выданной на основании:
 - работы, которая не 1) превышает 6 месяцев в течение любого 12-месячного периода, на основании заявления о поручении работы иностранцу, внесенному в реестр;
 - выполнения 2) работы в течение периода, не превышающего 9 месяцев в календарном году; или
 - выполнения работы, отличной от указанной в 1) или 2)

1.4 НОВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЛЯ УКРАИНСКИХ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ

Хотя Польша остается основным направлением для украинских трудовых мигрантов в ЕС, появляется все больше свидетельств того, что возрастающее количество украинцев выбирают другие государства-члены в качестве пункта назначения.¹⁶ Эту растущую тенденцию можно объяснить неудовлетворенностью работников польским рынком труда «с точки зрения стабильности и безопасности»,¹⁷ а также условиями труда и жизни в этой стране.¹⁸

Одним из основных новых направлений является Германия, которая в 2020 г. ослабила правила оформления разрешений на трудоустройство. В последние годы¹⁹ число украинских граждан, получающих разрешения на работу в Германии, растет. При этом страна вошла в первую десятку государств, оформлявших разрешения на трудоустройство украинским гражданам в период 2014-2019 гг. (Рис. 2).

Закон о квалифицированной иммиграции, принятый в Германии в 2020 г., может привлечь еще больше украинских работников, не в последнюю очередь из-за высокого уровня доходов в стране. Средняя валовая заработная плата в Германии сейчас составляет 3 994 евро в месяц²⁰ по сравнению с 1 000 евро в Польше. Помимо этого экономического фактора, Германия прилагает усилия по активному привлечению широкого круга работников, в том числе высококвалифицированных. На финансируемом правительством сайте [Make-it-in-Germany.com](https://www.make-it-in-germany.com) перечислены вакансии, напр., в социальных науках, искусстве, лингвистике, инженерии, программировании и пр. Эти карьерные возможности могут оказаться очень привлекательными для работающих в настоящее время на польском рынке труда украинских трудовых мигрантов, 77% из которых занимают должности ниже своего квалификационного уровня.²²

Несмотря на сообщения полиции Германии в сентябре 2020 г. об увеличении числа прибывающих украинских трудовых мигрантов,²³ говорить об исходе трудовых мигрантов в эту страну пока еще рано. Ведь Закон о квалифицированной иммиграции вступил в силу совсем недавно, при этом COVID-19 все еще препятствует свободному перемещению.

2. ТРУДНОСТИ

2.1 СОМНИТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

Многие украинские трудовые мигранты, работающие в ЕС, выполняют низкооплачиваемую черную работу, которая зачастую небезопасна и считается сомнительной. Обычно такие виды занятости сопряжены с плохими условиями труда и жизни, отсутствием возможности продвигаться по службе, рисками на рабочем месте и по месту жительства, а также неопределенностью в отношении продолжительности занятости, социальной защиты, заработной платы и льгот.

Недавнее исследование подтвердило, что большое количество украинских трудовых мигрантов в Польше сталкивается с этими проблемами,²⁴ не имея доступа к местному трудовому законодательству и регулированию, часто из-за языкового барьера.²⁵ Дальнейшее исследование показало, что украинские трудовые мигранты часто сталкиваются с неудовлетворительными условиями труда и жизни не только в Польше, но также в Италии и Нидерландах. Данные, собранные для этого отчета, подтверждают эти выводы.²⁶

Другие случаи сомнительной занятости связаны с непрозрачной цепочкой хищных посредников, действующих как в Украине, так и в ЕС.²⁷ Из-за деятельности по найму, направленной на эксплуатацию работников с целью извлечения прибыли, украинские граждане могут оказаться в ситуации, когда они претендуют на несуществующие рабочие места и попадают в долговую кабалу, т.е. имеют долг перед посредниками, которые могут конфисковать личные документы работников и совершать злоупотребления в их отношении. Исследования показали, что некоторые агентства, заявляющие о намерении нанять иностранных работников, являются мошенническими, и их на самом деле не существует.²⁸ Учитывая, что регулярные трудовые мигранты сталкиваются с такими проблемами, мигранты, работающие в неурегулированном статусе, вероятно, столкнутся с еще более высоким уровнем нестабильности.

2.2 НЕСОБЛЮДЕНИЕ ПРАВИЛ ОФОРМЛЕНИЯ РАЗРЕШЕНИЙ НА ТРУДОУСТРОЙСТВО В ЕС

Количество украинских откомандированных работников в ЕС растет. Хотя точных оценок количества не существует из-за отсутствия надежных данных о механизме командирования,²⁹ многие органы власти подчеркивают значительное количество попыток обойти правила оформления разрешений на трудоустройство в государствах-членах ЕС, используя Директиву об откомандировании работников.

Украинские трудовые мигранты в основном направляются из Польши в такие страны, как: Чехия, Швеция, Финляндия и Эстония, в каждой из которых действуют строгие процедуры найма в отношении граждан третьих стран и, как правило, более высокие налоги, особенно в Швеции и Финляндии.³⁰ Чтобы сэкономить время и сократить расходы, избегая проверок и сложных способов найма мигрантов,³¹ некоторые работодатели прибегают к откомандированию работников посредством сертификата А1 или без него. Такая практика неоднократно отмечалась как шведской полицией, так и СМИ. Украинских трудовых мигрантов останавливали в шведских портах Карлскруна и Треллеборг³² и в ходе инспекции труда обнаружилось, что они незаконно работают на местной резиновой фабрике.³³ В настоящее время отсутствуют официальные оценки количества украинских работников без документов в Швеции.³⁴

В Финляндии, Эстонии и Чехии,³⁵ украинские откомандированные работники сталкиваются с трудностями и нестабильностью, выходящими за рамки тех, которые испытывают откомандированные работники-граждане стран ЕС.³⁶ Граждане Украины иногда вынуждены мириться с лишением доступа к социальному обеспечению, невыплатой заработной платы или необеспечением безопасности на рабочем месте.³⁷ Даже в случае привлекательных зарплат, обещанных посредниками, некоторые откомандированные сотрудники остаются без средств или социальной защиты, поскольку их кадровые агентства не платят ни налогов, ни социальных взносов.

Сообщая данные за 2019 г., руководитель службы консультирования по вопросам торговли людьми Департамента социального страхования Эстонии указал, что дела, касающиеся граждан Украины, Молдовы или Беларуси, составили большинство из 600 звонков, полученных ведомством.³⁸ Для решения этих проблем Эстонская трудовая инспекция – орган, исполняющий Директиву об откомандировании работников и Директиву о принудительном исполнении – заключила соглашения о сотрудничестве с Финляндией, Латвией, Литвой и Польшей.³⁹

Недобросовестные посредники

Украинские откомандированные работники часто оказываются в тревожных обстоятельствах не в последнюю очередь из-за того, что недобросовестные посредники не полностью информируют этих мигрантов об особой динамике рынка труда ЕС, применимых правилах оформления разрешений на трудоустройство и других требованиях, связанных с командировочной процедурой. Некоторые из украинских работников, откомандированных в другие места, на самом деле понимают, что эта практика является чем-то вроде серой зоны законодательства ЕС, не говоря уже о тех мигрантах, которые не имеют сертификата А1, описывая такую практику как «нелегальную»⁴⁰ или «полулегальную».⁴¹ Другие не осведомлены о правилах откомандирования ЕС, сертификате А1 и вообще об общей концепции откомандирования, согласно данным, собранным для этого отчета.⁴²

Такой недостаток практических рекомендаций и правил откомандирования граждан третьих стран, равно как и специальной базы данных вакансий в ЕС, а также постоянная деятельность недобросовестных посредников представляет собой серьезную проблему как для институциональных субъектов, так и для украинских мигрантов, которые принимают на себя весь удар. Гражданин Украины, ищущий работу в Германии или Швеции с польским разрешением, может сделать это через поисковые системы в Интернете. Поисковый запрос «работа в Швеции/Германии с польским разрешением» обычно выдает множество объявлений, в которых кадровые агентства предлагают возможность работать в Швеции, Германии или Финляндии по сертификату А1, который якобы оформляется в течение 10 дней с момента прибытия в Польшу.

И, наконец, командируя украинских работников в страны с более высокими ставками налогообложения и лучшей социальной защитой, работодатели усугубляют проблему уклонения от уплаты налогов и социального демпинга. Это означает, что государства-члены ЕС, которые являются основными направлениями для откомандированных работников, теряют значительную часть налоговых поступлений, которые украинские работники платят в больших объемах (Рис. 4).

2.3 РОСТ КОНКУРЕНЦИИ И КСЕНОФОБСКИХ НАСТРОЕНИЙ

В результате голосования по выходу Великобритании из ЕС в 2016 г. модели трудовой миграции внутри ЕС изменились. Граждане государств ЕС-8⁴³, в первую очередь поляки, вернулись домой или уехали в другие страны, такие как Германия или Швеция. В 2019 г. Управлением по охране труда Швеции⁴⁴ зафиксирован самый высокий приток временных иностранных работников с 2013 г.: около четырех из десяти строительных рабочих, примерно 46 400 чел., прибыли из Польши, а Литва и Латвия прислали по 7 тыс. рабочих каждая.

Тот факт, что граждане ЕС-8 и украинские трудовые мигранты, как правило, выбирают одни и те же места назначения, независимо от длительности трудоустройства (Рис. 2), предполагает, что конкуренция за рабочие места, как неквалифицированные, так и квалифицированные, вероятно, усилится. Это особенно вероятно в случае Германии, которая пытается привлечь дополнительную внешнюю рабочую силу и предлагает субсидированное языковое обучение в стране. Подобная конкуренция может способствовать развитию ксенофобских настроений по отношению к гражданам третьих стран, которые уже присутствуют в государствах-членах ЕС, в том числе украинским трудовым мигрантам. Так, по сравнению с 2013 г. уровень симпатии к украинцам среди поляков снизился на 20%.⁴⁵ Действительно, в 2019 г. количество случаев ксенофобских нападения на украинцев в Польше резко увеличилось с 30 до 1 906.⁴⁶ В Венгрии и совсем недавно в Румынии ситуация в этом отношении также начала ухудшаться, зафиксированы случаи ксенофобии по отношению к гражданам третьих стран.

2.4 ПОСЛЕДСТВИЯ COVID-19

Вспышка пандемии COVID-19 обострила проблемы, с которыми сталкиваются многие украинские трудовые мигранты в ЕС. В частности, пандемия выявила риски, сопряженные с кризисами в области здравоохранения, для лиц, совместно проживающих в часто переполненных жилищах и работающих в опасных условиях. В июне 2020 г. власти Германии объявили региональный локдаун в Гютерсло после того, как 1,5 тыс. из 7 тыс. рабочих бойни, где трудятся работники из Восточной Европы, получили положительный результат теста на коронавирус.⁴⁷

Текущий кризис также показал, насколько разрознены действия государств-членов ЕС с точки зрения политики внутреннего перемещения и миграции. Когда ЕС и его государства-члены ввели огра-

ничительные меры, направленные на сдерживание распространения COVID-19, гражданам Украины запретили въезд в Шенгенскую зону без уважительной причины (напр., без разрешения на проживание, трудоустройство или учебу в ЕС). Однако некоторые государства-члены ЕС, такие как Германия и Литва, также отказывали во въезде украинским гражданам с действующими разрешениями на трудоустройство и/или вескими причинами для работы в государстве-члене ЕС, отличном от государства, оформившего разрешительные документы.⁴⁸

Более того, вспышка еще раз подчеркнула плохое состояние сухопутных границ между Украиной и ЕС, в первую очередь украинско-польской границы. В марте 2020 г. на контрольно-пропускных пунктах, таких как Шегини, недалеко от польского города Перемышль, наблюдались длинные очереди, состоявшие из тысяч граждан Украины, в том числе трудовых мигрантов, не имевших достаточного пространства для ожидания или доступа к базовой санитарно-гигиенической инфраструктуре.⁴⁹

Наконец, пандемия подпитывает расизм, ненавистническую риторику и насилие в отношении групп меньшинств как в ЕС⁵⁰, так и в Украине, где зарегистрировано несколько случаев преступлений на почве ненависти к трудовым мигрантам, вернувшимся из ЕС. Экономические и социальные последствия пандемии, а также осложнения в других сферах жизни, вероятно, приведут только к новым случаям антимигрантских настроений и преступности.

3. ВЫВОДЫ И ПОЛИТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Выявленные проблемы, с которыми сталкиваются украинские трудовые мигранты в ЕС, относятся к трем областям: права человека, трудовые права и безопасность. Ниже представлены конкретные рекомендации о возможных путях решения проблем, существующих в каждой из областей с целью облегчения бремени, которое несут трудовые мигранты. Каждая рекомендация оценивается по шкале реализуемости от одного до трех. **Показатель реализуемости 1** указывает на то, что рекомендация, вероятно, относительно легко реализуема и может быть выполнена в сжатые сроки. **Показатель реализуемости 2** предполагает, что выполнение рекомендации потребует более значительных затрат времени и человеческих ресурсов. **Показатель реализуемости 3** указывает на то, что для того, чтобы рекомендация была реализована и стала нормой в контексте трудовой миграции, сначала необходимо достичь широкого политического консенсуса и/или обеспечить финансовую или иную поддержку.

Большинство рекомендаций, по крайней мере теоретически, могут быть реализованы относительно легко и недорого. Однако, если их игнорировать, то даже вопросы, которые на данном этапе можно решить с минимальными затратами, в конечном итоге могут поставить как государства-члены ЕС, так и Украину перед лицом более серьезных проблем в дальнейшем. Среди этих долгосрочных последствий – потенциальные нарушения прав человека, незаконная торговля рабочей силой, уклонение от уплаты налогов и ксенофобские настроения – все это не принесет пользы ни Европейскому Союзу, ни украинским трудовым мигрантам, работающим в его пределах.

РАЗРАБОТКА ПРАКТИЧЕСКИХ РЕКОМЕНДАЦИЙ ДЛЯ УКРАИНЦЕВ, ИЩУЩИХ РАБОТУ В ЕС

Для ЕС и Украины крайне важно запустить многоуровневую коммуникационную кампанию по информированию как потенциальных соискателей работы в Украине, так и работодателей в ЕС об общей структуре рынка труда ЕС и правилах оформления разрешений на трудоустройство. На сегодняшний день украинцы, ищущие работу в ЕС, не имеют такого исчерпывающего источника, напр., подробного руководства, в котором эта жизненно важная информация была бы представлена в сжатой и практической форме. Вместо этого человек получает разрозненную, часто неточную информацию онлайн и использует ее как основу для принятия жизненного решения. Поэтому неудивительно, что многие граждане Украины не знают о своих правах, о чем свидетельствует пример так называемого «*biolo spesa*» – специального ваучера на питание и другие предметы первой необходимости, выдаваемые в Италии.⁵¹

Такое руководство должно **содержать подробное объяснение на украинском языке правил оформления разрешений на трудоустройство и положений трудового законодательства конкретных государств-членов ЕС**, а также соответствующих положений на уровне ЕС. Однако такое руководство сможет оказать положительное влияние только в том случае, если его каналы распространения будут хорошо продуманы, и оно в конечном итоге достигнет целевой аудитории (своевременно). Одним из методов обеспечения более широкого охвата может стать размещение в общественных местах содержащих QR-коды плакатов, предоставляющих информацию в цифровом виде и, в частности, ориентированных на пункты пропуска через границу (ППГ) и аэропорты. Этот вариант также поможет измерить влияние информационно-просветительской информации и таким образом оценить достигнутые темпы распространения.

СОЗДАНИЕ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОЙ АНОНИМНОЙ ГОРЯЧЕЙ ЛИНИИ В ГОСУДАРСТВАХ-ЧЛЕНАХ ЕС И ОКАЗАНИЕ ПОДДЕРЖКИ ПРАВООЩИТНЫМ ОРГАНИЗАЦИЯМ

Для сокращения распространенности нарушений прав человека и торговли людьми с участием украинских трудовых мигрантов, трудовым органам государств-членов и ведомствам социального страхования ЕС следует создать специализированные службы горячей линии для трудящихся-мигрантов из третьих стран, столкнувшихся с проблемами в ЕС. Многие мигранты не решаются обращаться в компетентные органы (напр., в полицию или посольства), особенно если они работают в нерегулярном статусе. Такие службы горячей линии можно организовать через различные социальные сети (напр., Facebook, Telegram, WhatsApp).

Чтобы оградить украинских трудовых мигрантов от ксенофобских нападок или других видов ненад-

лежащего обращения, украинским властям следует регулярно обмениваться информацией с представителями государств ЕС-8 по вопросам, негативно влияющим на украинских трудовых мигрантов пребывающих в этих странах. Такой обмен следует наладить как на местном, так и на национальном уровне. Соответствующие модели миграции также следует внимательно отслеживать, чтобы предотвратить потенциальные конфликты между украинскими трудовыми мигрантами и гражданами ЕС-8.

СОЗДАНИЕ ОНЛАЙН-БАЗЫ ДАННЫХ ВАКАНСИЙ В ЕС ДЛЯ НЕГРАЖДАН ЕС

Для уменьшения роли недобросовестных посредников, Европейской комиссии следует создать специальную **базу данных вакансий во всех 27 государствах-членах ЕС для неграждан ЕС, аналогичную порталу трудовой мобильности EURES**. Недавний запуск веб-сайта [Make-it-in-Germany.com](https://www.make-it-in-germany.com) может послужить моделью для нового портала; он также может быть создан как специальный подраздел EURES, чтобы не тратить средства на новую платформу. Такая база данных должна содержать объявления о вакансиях, размещаемые непосредственно работодателями, и охватывать широкий спектр сфер деятельности, особенно сельское хозяйство и транспорт, где обычно работают граждане Украины.

Для регистрации в базе данных работодатели должны будут предоставить свои налоговые реквизиты, лицензию на осуществление соответствующего вида деятельности, адрес и другие ключевые данные, которые впоследствии должны быть проверены специальным персоналом, возможно, подразделением EURES. После утверждения работодатель будет уполномочен публиковать вакансии на регулярной основе, а запросы на привлечение работников будут обрабатываться по ускоренной процедуре. Трудовые мигранты будут иметь доступ к профилю работодателя и записи о вакансии, что позволит им ознакомиться со своим потенциальным работодателем.

Чтобы обеспечить его использование гражданами третьих стран, портал должен быть доступен на их родных языках, включая украинский и русский. Версия на русском языке также откроет доступ к предлагаемой базе данных другим гражданам стран бывшего СССР.

В то же время стоит помнить, что создание базы данных, которая по сути устанавливает прямую связь между работодателем и работником, может подорвать положение посредников с подтвержденным опытом соблюдения правовых норм как в ЕС, так и за его пределами. Поэтому важно, чтобы Европейская комиссия учитывала интересы этих субъектов и искала выгодные формы сотрудничества с компаниями, работающими в этой области («Lundis» – рынок талантов – является одним из многих примеров).

ПРОВЕДЕНИЕ РЕГУЛЯРНЫХ И СОГЛАСОВАННЫХ ИНСПЕКЦИЙ ТРУДА

Жизненно важно, чтобы органы по вопросам труда ЕС и его государств-членов проводили регулярные проверки рабочих мест и жилых помещений, в которых размещаются трудовые мигранты, напр., бойни и сельскохозяйственные предприятия. Как подчеркнули в инспекции труда в немецком городе Гютерсло, строгое соблюдение регулярных проверок может сократить общечеловеческие и финансовые затраты из-за неконтролируемой работы предприятий с неудовлетворительными условиями, и это вдвойне справедливо во время кризисов в области здравоохранения, таких как пандемия COVID-19.

Такие институты, как Европейское управление по труду, должны объединить усилия с субъектами государств-членов ЕС и организацией Европейской платформы в Украине как можно скорее, в попытке решения проблемы незадекларированной трудовой деятельности и защиты тех граждан Украины и других третьих стран, которые вынуждены находиться в неудовлетворительных условиях. Нормативные базы, такие как Европейская повестка дня по вопросам миграции или План действий по интеграции граждан третьих стран, предоставляют готовые источники для успешного достижения этой цели.

СОДЕЙСТВИЕ ПЕРЕСЕЧЕНИЮ ГРАНИЦЫ МЕЖДУ УКРАИНОЙ И ЕС

Поскольку ожидается, что количество украинских трудовых мигрантов в ближайшие годы останется высоким, важно, чтобы Украина и Польша и в дальнейшем содействовали пересечению границы. В настоящее время в различных пунктах пропуска через границу, образующих некоторые из основных

ворот между Украиной и ЕС, отсутствует инфраструктура, необходимая для обработки больших объемов путешественников. Это создает огромную нагрузку на пограничников, поскольку они пытаются обеспечить безопасность границ, соблюдая при этом основные права путешественников, особенно во времена кризисов (в области здравоохранения), и справляясь с заторами.

Для исправления этой ситуации необходимо, чтобы местные субъекты по обе стороны границы определили набор конкретных шагов для содействия пересечению границы. Так, введение дополнительных пешеходных переходов и улучшение дорог на ППГ, таких как Рава-Русская, являются примерами практических действий, которые лучше всего реализовывать посредством межведомственного сотрудничества. Недавнее одобрение кредитного соглашения между Польшей и Украиной является хорошим предзнаменованием для быстрого достижения долгосрочных решений в этой области, поскольку соответствующая нормативно-правовая база уже существует.⁵²

В то же время крайне важно, чтобы Европейская комиссия начала переговоры с правительствами Словакии, Венгрии и Украины о совместном пограничном контроле, запуску которого препятствует несовместимость Конституции Украины и Шенгенского кодекса о границах. Необходим компромисс, поскольку совместный контроль сделает пересечение границы более эффективным и безопасным.

Чтобы обеспечить беспрепятственное пересечение границы с минимальным человеческим контактом, **ЕС и Украина также должны обсудить использование передовых технологических средств на своих общих границах.** Ожидается, что Европейская система информации и авторизации путешествий (ETIAS), применяемая к гражданам третьих стран, сделает процесс пересечения границы более эффективным, а дальнейшее внедрение новых технологий принесет ощутимые результаты в этой области. В этом отношении выделяется внедрение цифровой идентификации на основе блокчейн-решений, таких как «Known Digital Travel Identity», протестированных авиакомпаниями «Air Canada»⁵³ и KLM, а также программа цифровой идентификации, разработанная авиакомпанией «Air Canada» и администрацией транспортной безопасности США. Чтобы изучить потенциал таких решений и разработать пилотные проекты, ЕС мог бы стимулировать свое специализированное агентство, «Блокчейн-обсерваторию и форум ЕС», к сотрудничеству с представителями высокоразвитого украинского ИТ-сообщества.

БОРЬБА С НЕДОБРОСОВЕСТНЫМИ ПОСРЕДНИКАМИ

Как результаты предыдущих исследований, представленные академическими кругами и ведомствами, занимающимися вопросами трудовой миграции, так и данные, собранные для этого отчета, свидетельствуют, что недобросовестные посредники серьезно угрожают безопасности украинских трудовых мигрантов в ЕС. Следовательно, **необходимо приложить дополнительные усилия для изучения связей как в Украине, так и в ЕС, между различными субъектами, которые заманивают украинских трудовых мигрантов на рискованную или несуществующую работу.**

Обстоятельства, сложившиеся на местах, требуют действий, предполагающих более тесное сотрудничество между государственными органами Украины и государств-членов ЕС, а также Брюсселем. К борьбе с такими посредниками необходимо привлечь ключевые ведомства, такие как Европол, поскольку с учетом описанного выше эстонского опыта есть основания полагать, что некоторые из посреднических агентств также могут быть вовлечены в другие виды незаконной деятельности, такие как торговля людьми. Также следует начать проведение регулярных целевых расследований и создать специальную базу данных в отношении агентств, которые предлагают сомнительную или несуществующую работу украинским трудовым мигрантам.

РАСШИРЕНИЕ ДИАЛОГА НА УРОВНЕ ЕС ПО СМЯГЧЕНИЮ И ГАРМОНИЗАЦИИ ПРОЦЕДУРЫ ОФОРМЛЕНИЯ РАЗРЕШЕНИЙ НА ТРУДОУСТРОЙСТВО

Более амбициозным и требовательным способом решения проблем, связанных с текущей политикой оформления разрешений на трудоустройство, является начало на уровне ЕС обсуждений по гармонизации разрешительных правил в каждом государстве-члене ЕС, что фактически соответствовало бы Директиве 2011 г. о едином разрешении для проживания граждан третьих стран и едином наборе прав.

Как описывалось выше, командирование работников в пределах ЕС позволяет обойти правила оформления разрешений на трудоустройство в государствах-членах ЕС и налоговые обязательства.

Чтобы воспрепятствовать гражданам Украины в поиске работы в других государствах-членах ЕС через Польшу, **государства-члены должны разработать упрощенные и единообразные правила оформления разрешений на трудоустройство и внедрить более быструю процедуру подачи заявок** непосредственно в Украине. Хотя данная рекомендация является трудновыполнимой, поскольку государства-члены ЕС осуществляют контроль за реализацией своей миграционной политики, важно рассматривать проблему через призму человеческого вклада и прав человека.

Финляндия, Швеция и Дания должны особенно внимательно отнестись к этим вопросам, поскольку эти государства получили значительную выгоду от уплаты налогов украинскими работниками в период 2014-2019 гг. (Рис. 4), но могут выиграть еще больше, если будут введены упрощенные правила, а откомандированные работники, которые в настоящее время работают в этих государствах как легально, так и нелегально, приобретут статус регулярных работников. Выгоды для общества от такого подхода также говорят в его пользу, поскольку это облегчит тяжелое положение украинских работников, откомандированных в Швецию и Финляндию.

Чехия является еще одним государством-членом ЕС, для которого экономически целесообразно было бы направить ресурсы на эти потребности. Несмотря на то, что с годами страна упростила выдачу разрешений на трудоустройство для граждан Украины, этот процесс остается слишком обременительным для чешских работодателей⁵⁴ которые по этой причине часто предпочитают просто нанимать украинских работников через систему откомандирования.

ИСТОЧНИКИ

1. Дубенко Л. (2020). «Украине нужен совершенно новый подход к трудовой миграции» (на англ.), UkraineAlert, Атлантический совет, 4 июня, <https://www.atlanticcouncil.org/blogs/ukrainealert/ukraine-needs-a-whole-new-approach-to-labor-migration/>.
2. За период с марта по май 2020 г. количество въездов в страну превысило количество выездов на 450 тыс. В июне и июле 2020 г. количество выездов превысило количество возвращений на 35 тыс. и 117 тыс. чел. соответственно.
3. Министерство социальной политики Украины (2018). «Вниманию СМИ: цифра о 12 миллионах украинских трудовых мигрантов за рубежом не соответствует действительности», 12 декабря, <https://www.msp.gov.ua/news/16528.html>.
4. Евростат (2020). База данных по убежищу и управляемой миграции. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/asylum-and-managed-migration/data/database>.
5. Либанова Е. (2019). «Трудовая миграция из Украины: ключевые особенности, движущие силы и влияние», *Экономика и социология*, https://www.economics-sociology.eu/files/19_673_Libanova.pdf
6. Носа Д. (2016). *Украинская миграция в Венгрии*, Фонд субъективных ценностей, <https://www.szubjektiv.org/wp-content/uploads/2016/02/migration-report-1.pdf>.
7. Фронтекс (2020), *Анализ рисков за 2020 год*, март 2020 г., https://frontex.europa.eu/assets/Publications/Risk_Analysis/Risk_Analysis/Annual_Risk_Analysis_2020.pdf.
8. Минич Руслан, Кравчук Павел. (2020). Влияние COVID-19 на украинских трудовых мигрантов в Чехии, Венгрии, Польше и Италии, Пражский процесс, Аналитический бриф, апрель 2020 г., <https://www.pragueprocess.eu/en/migration-observatory/publications/document?id=212>.
9. Гровец Й., Стжелецкий П. и Вышинский Р. (2020). *Вклад иммиграции из Украины в экономический рост Польши*, NBP, Рабочий документ NBP № 322, https://www.nbp.pl/publikacje/materialy_i_studia/322_en.pdf.
10. Расчеты проводились по следующей формуле: Количество разрешений на группу x средняя заработная плата в каждой стране (данные ОЭСР) x месячная налоговая ставка (данные PWC, сверенные с другими источниками). Налоговые ставки были скорректированы для каждого типа разрешений, поскольку структура налоговых систем, используемых в государствах-членах ЕС, сильно различается. Также были учтены налоговые правила для резидентов и нерезидентов. Результаты, полученные с использованием этой формулы, впоследствии были скорректированы в соответствии с типом разрешения, поскольку лицо, едущее на работу на 3-5 месяцев, вряд ли будет получать среднюю местную заработную плату. Соответственно, налоговые отчисления для группы разрешений 3-5 месяцев были снижены на 60%, группы 6 месяцев на 30% и группы 11 месяцев на 10%, а группа, охватывающая разрешения, выданные на срок 12 месяцев и более осталась без изменений. Обратите внимание, что эти сокращения были произведены на основе анализа общедоступных объявлений о вакансиях и указанного вознаграждения. Поскольку невозможно знать точную заработную плату для каждой группы, значения были умышленно занижены.
11. База данных ОЭСР. Средняя заработная плата, <https://data.oecd.org/earnwage/average-wages.htm>
12. Правительство Украины (2015). Закон «О внешней трудовой миграции» и «Стратегия государственной миграционной политики» с изменениями от 05.12.2019 г. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/761-19#Text>
13. ЕС (2016), Договор о функционировании Европейского Союза и Хартия основных прав, Сводная редакция от 01.03.2020 г., https://eur-lex.europa.eu/eli/treaty/tfeu_2016/oj and EU (2012) и ЕС (2012 г.), Хартия основных прав Европейского Союза, https://eur-lex.europa.eu/eli/treaty/char_2012/oj
14. Польское агентство социального обеспечения (2020). *Как получить сертификат A1. Руководство*, <https://www.zus.pl/documents/10182/167567/Jak+otrzymać+C4%87+za+C5%9Bwiadanie+A1.pdf/3d18b0bf-3f4c-41bf-a9d7-72317ea3f733>;
- Польское агентство социального обеспечения (2020). *Сертификат A1*, <https://www.zus.pl/-/zaswiadczenie-a1>.
15. Посольство Германии в Польше (2019). *Виза для граждан третьих стран для временного оказания услуг в Германии (виза Ван дер Эльста)*, август 2019 г., <https://polen.diplo.de/blob/488744/87b4e90213377d08de2da24d87f1b7ec/vanderelst-eng-data.pdf>.
16. Зымнин А. (2019). «Работник из Украины: между Польшей и Германией», EWL, 17 июня 2019 г., <https://ewl.com.pl/raport-ewl-s-a-pracownik-z-ukrainy-miedzy-polska-a-niemcami-pdf/>.
17. ФФилипек К. и Полковска Д. (2019). «Скрытая нестабильность трудовых мигрантов: исследование украинцев, легально работающих в Польше», *Журнал международной миграции и интеграции*, 21, 205-220, <https://link.springer.com/article/10.1007/s12134-019-00708-6>.
18. Служба иностранного персонала (2019). *Социальный профиль украинского трудового мигранта*, Исследовательский проект, <https://www.pol-ukr.com/wp-content/uploads/PUIG-PIZ-Raport-2019.pdf>.
19. Немецкое управление труда (2019). Рынок труда для иностранцев, ежемесячная статистика.

20. Рудницка Ю. (2020). «Статистика среднего дохода», Statista, <https://de.statista.com/themen/293/durchschnittseinkommen/>.
21. Статистика Польша (2020). Среднемесячная валовая заработная плата в национальной экономике 1950-2017 гг., <https://stat.gov.pl/en/topics/labour-market/working-employed-wages-and-salaries-cost-of-labour/average-monthly-gross-wage-and-salary-in-national-economy-1950-2017,2,1.html>.
22. Служба иностранного персонала (2019). *Социальный профиль украинского трудового мигранта*, Исследовательский проект, <https://www.pol-ukr.com/wp-content/uploads/PUIG-PIZ-Raport-2019.pdf>; Собеседник 2 – историк и редактор с опытом работы более 15 лет.
23. Кейм К. (2020). «Количество мигрантов с Востока увеличивается после коронавирусных послаблений», *Bild*, 7 сентября 2020 г., <https://www.bild.de/bild-plus/regional/muenchen/muenchen-aktuell/mehr-ost-migranten-wegen-corona-lockerungen-72768330.view=conversionToLogin.bild.html>.
24. Филипек К. и Полковска Д. (2019). «Скрытая нестабильность трудовых мигрантов: исследование украинцев, легально работающих в Польше», *Журнал международной миграции и интеграции*, 21, 205-220, <https://link.springer.com/article/10.1007/s12134-019-00708-6>.
25. Минич Р. и Кравчук П. (2020). *Влияние COVID-19 на украинских трудовых мигрантов в Чехии, Венгрии, Польше и Италии*, Пражский процесс, Аналитический бриф, апрель 2020 г., <https://www.pragueprocess.eu/en/migration-observatory/publications/document?id=212>.
26. В июне 2020 г. бывший украинский трудовой мигрант подтвердил в ходе собеседования, что он был вынужден проживать в одной комнате с пятью другими рабочими из Молдовы и Украины. В сентябре 2020 г. еще одна украинка, которая в настоящее время работает в Польше, сообщила, что бросила работу на бойне из-за «ужасных» условий труда и жизни.
27. Агентство Европейского Союза по защите основных прав человека (2019). *Защита трудовых мигрантов от эксплуатации в ЕС: перспективы работников*, <https://fra.europa.eu/en/publication/2019/protecting-migrant-workers-exploitation-eu-workers-perspectives>.
28. Там же.
29. Сурдыковска Б. и Овчарек Д. (2018). *Правила в отношении откомандированных работников как испытание на сплоченность в расширенном Европейском Союзе: различие в интересах профсоюзов, организаций работодателей и правительств*, Фонд имени Фридриха Эберта, декабрь 2018 г., <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/bratislava/15393.pdf>.
30. Командированные работники освобождаются от уплаты налогов в том государстве-члене ЕС, куда они откомандированы, за исключением случаев работы там в течение более 183 дней в рамках двенадцатимесячного периода.
31. Калл К., Бжозовска А., Лилли Н., Матушчик К. и Саламонска Ю. (2020). *Региональное прецедентное исследование. Из Украины в Финляндию и Эстонию через Польшу: миграция и откомандирование граждан третьих стран*. Con3Post, Рабочий панет 4, июнь 2020 г., https://www.researchgate.net/publication/342702424_Regional_Case_Study_From_Ukraine_to_Finland_and_Estonia_via_Poland_Migration_and_posting_of_third_country_nationals.
32. Бенгтссон К. (2019). «Украинских сборщиков ягод остановили в Карлскруне и отправили домой», SVT, 28 июня 2020 г., <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/blekinge/18-personer-fran-ukraina-avvisades-fran-karlskrona>.
33. Маттиссон О. (2018). «Украинцы без разрешения на трудоустройство работали на резиновой фабрике», Sveriges Radio P4 Энчепинг, 29 апреля 2018 г., <https://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=91&artikel=6943142>.
34. Ответ по электронной почте от Шведского миграционного совета на запрос авторов, июнь 2020 г.
35. Трчка М., Москвина Ю., Леонтьева Я., Луптак М. и Йирка Л. (2018). *Трудоустройство украинских работников с польскими визами в Чехии: от основных схем эксплуатации труда к точкам вмешательства*, Мультикультурный центр Прага, https://www.solidar.org/system/downloads/attachments/000/000/841/original/Employment_of_Ukrainian_Workers_through_Polish_visas.pdf?1542195590.
36. Калл К., Бжозовска А., Лилли Н., Матушчик К. и Саламонска Ю. (2020). *Региональное прецедентное исследование. Из Украины в Финляндию и Эстонию через Польшу: миграция и откомандирование граждан третьих стран*. Con3Post, Рабочий панет 4, июнь 2020 г., https://www.researchgate.net/publication/342702424_Regional_Case_Study_From_Ukraine_to_Finland_and_Estonia_via_Poland_Migration_and_posting_of_third_country_nationals.
37. Андреев В., Клименко К., Борисов О. (2018). *Влияние украинской трудовой миграции на рынки труда в Украине и ЕС (на примере строительных рабочих)*, Платформа гражданского общества ЕС-Украина, <https://www.civic-synergy.org.ua/wp-content/uploads/2018/04/The-impact-of-Ukrainian-labour-migration-on-labour-markets-in-Ukraine-and-the-EU-a-Case-Study-of-Construction-Workers.pdf>.
38. Роонемаа Х., Минкова Е., Оганов О., Кулей И. и Метс М. (2020). «Невидимые гастарбайтеры Европы», Центр по исследованию коррупции и организованной преступности (OCCRP), Расследования, <https://www.occrp.org/en/investigations/toiling-in-europes-gray-zone>.
39. Калл К. (2018). Калл К. (2018). *Транснациональный мониторинг и внедрение откомандированной работы: пример Эстонии*, Солидар, апрель 2018 г., Солидар, апрель 2018 г., https://www.academia.edu/37648339/Transnational_Monitoring_and_Enforcement_of_Posted_Work_The_Case_of_Estonia?auto=download.

40. Работник, откомандированный из Польши в Чехию, использовал термин «нелегальный»; см. Трчка М., Москвина Ю., Леонтьева Я., Луптак М. и Йирна Л. (2018). *Трудоустройство украинских работников с польскими визами в Чехии: от основных схем эксплуатации труда к точкам вмешательства*, https://www.solidar.org/system/downloads/attachments/000/000/841/original/Employment_of_Ukrainian_Workers_through_Polish_visas.pdf?1542195590.
41. Работник, получивший польскую визу «D» для въезда в Эстонию, охарактеризовал эту практику как «полулегальную», добавив, что обещанная оплата была слишком заманчивой, чтобы отказаться от нее; см. Роонемаа Х., Минкова Е., Оганов О., Кулей И. и Метс М. (2020). «Невидимые гастарбайтеры Европы», Центр по исследованию коррупции и организованной преступности (OCCRP), Расследования, <https://www.occrp.org/en/investigations/toiling-in-europes-gray-zone>
42. Собеседница 4, которой пообещали работу в Германии с польским разрешением, сказала, что, хотя она пыталась выяснить в Интернете, является ли законным такой метод трудоустройства, информация по этому вопросу была разрозненной и неточной. В ответ на ее вопрос о том, может ли такое трудоустройство привести к депортации, агентство ответило: «Любого могут депортировать, просто нужно вести себя как следует».
43. «ЕС-8» обозначает восемь стран континентальной Европы, вступивших в ЕС в мае 2004 г.: Чехию, Эстонию, Венгрию, Латвию, Литву, Польшу, Словакию и Словению.
44. Шведское управление по охране труда (2019). «Непрекращающийся приток иностранной рабочей силы, преимущественно из Польши», пресс-релиз, 14 февраля 2019 г., <https://www.av.se/press/fortsatt-okning-av-utlandsk-arbetskraft-framst-fran-polen/>.
45. Кульчицкая К. и Минич Р. (ред.) (2019). *Мифы и факты об украинской трудовой миграции в Вышеградскую группу*, Европа без барьеров, https://europewb.org.ua/wp-content/uploads/2019/05/Giude-EN-fin.pdf?fbclid=IwAR12qyKOHn6QTbhtDKzqB6Gc_A6xxK--iCr4be%20IGQna8eF0fOvquwoEW0U.
46. Денисова Л. (2019). Сообщение в Facebook, 24 сентября 2019 г., <https://www.facebook.com/denisovaombudsman/posts/2997174167021979>.
47. Карнитшниг М. (2020). «Министр труда Германии обещает лучше защищать трудовых мигрантов», POLITICO 28 июля, <https://www.politico.eu/article/german-labor-minister-hubertus-heil-pledges-to-better-protect-migrant-workers-coronavirus/>.
48. Собеседник 1, представитель Союза строителей Украины, июль 2020 г.
49. Европейская правда (2020). «На польской границе образовались огромные очереди из украинцев, желающих вернуться домой», 27 марта 2017 г., <https://www.eurointegration.com.ua/news/2020/03/27/7108069/>.
50. Агентство Европейского Союза по защите основных прав человека (2020). *Пандемия коронавируса в ЕС – последствия для основных прав*, Бюллетень № 4, 1 – 30 июня 2020 г., июль 2020 г., <https://fra.europa.eu/en/publication/2020/covid19-rights-impact-july-1>.
51. Минич Р. и Кравчук П. (2020). *Влияние COVID-19 на украинских трудовых мигрантов в Чехии, Венгрии, Польше и Италии*, Пражский процесс, Аналитический бриф, апрель 2020 г., <https://www.pragueprocess.eu/en/migration-observatory/publications/document?id=212>.
52. Правительство Украины (2015). Договор между Правительством Украины и Правительством Республики Польша о предоставлении кредита на условиях связанной помощи, Документ 616_196, редакция от 3 декабря 2018 г., https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/616_196?fbclid=IwAR0u-SEeCUheNfQCzXPZwij6lkm6H0lflh17QB92RHhitKrimHRiezhgc#Text.
53. Дубенко Л. (2020). «Паспорта, граница и конфиденциальность: Почему блокчейн изменит наши подходы к путешествиям», Европа без барьеров, 20 января 2020 г., <https://english.europewb.org.ua/passports-border-and-privacy-why-blockchain-is-about-to-disrupt-the-way-we-travel/>.
54. Кульчицкая К. и Минич Р. (ред.) (2019). *Мифы и факты об украинской трудовой миграции в Вышеградскую группу*, Европа без барьеров, https://europewb.org.ua/wp-content/uploads/2019/05/Giude-EN-fin.pdf?fbclid=IwAR12qyKOHn6QTbhtDKzqB6Gc_A6xxK--iCr4be%20IGQna8eF0fOvquwoEW0U.

