

РОЗДІЛ 5. ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.92.2.16>

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ІНОЗЕМНИХ СТУДЕНТІВ У НІМЕЧЧИНІ

Андрuşко А.В.,

*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри трудового, земельного та господарського права
Хмельницького університету управління та права
імені Леоніда Юзькова,
адвокат, член Комітету та Центру трудового права
Національної асоціації адвокатів України
ORCID: 0000-0002-0346-7234*

Петренко М.О.,

*старший викладач кафедри мовознавства
Хмельницького університету управління та права
імені Леоніда Юзькова
ORCID: 0000-0001-9771-3661*

Андрuşко А.В., Петренко М.О. Правове регулювання трудових відносин іноземних студентів у Німеччині.

У статті комплексно досліджено особливості правового регулювання трудових відносин іноземних студентів у Німеччині, з урахуванням чинного законодавства, практики його застосування та європейських підходів до гармонійного поєднання права на працю і права на освіту. Особлива увага приділяється нормам німецького Закону про перебування (AufenthG), зокрема §16 та §24, які визначають умови видачі дозволів на проживання для студентів та біженців, а також положенням соціального та трудового законодавства, таких як SGB IV (Соціальний кодекс IV) та TVöD (Тарифний договір для державного сектору). Проаналізовано ключові аспекти працевлаштування студентів-іноземців: обсяг їхніх трудових прав, включаючи мінімальну заробітну плату, соціальні гарантії (відпустки, лікарняні), обмеження щодо тривалості зайнятості (не більше 20 годин на тиждень під час семестру) та вимоги до дозволів на роботу. Розкрито сутність понять «мініробота» (Minijob) з доходом до 520 євро на місяць, яка звільнена від більшості податків і внесків, «перехідна зона» (Midi-Job) з доходом від 520 до 1600 євро, де застосовуються часткові внески, та правові наслідки перевищення встановлених меж доходу, такі як перехід до повного оподаткування, втрата пільг і можливе скасування студентського статусу. Увагу зосереджено на критеріях, за якими визначається обов'язковість соціального страхування (наприклад, для Minijob роботодавець сплачує фіксовані внески), взаємозв'язку між навчанням та роботою, включаючи ризики конфлікту з вимогами до прогресу в навчанні, а також збереженні студентського статусу при тимчасовій чи частковій зайнятості, що вимагає узгодження з імміграційними органами. Здійснено порівняльний аналіз із нормами, що регулюють аналогічні питання в інших державах ЄС, таких як Франція (з обмеженнями 964 години на рік) чи Нідерланди (до 16 годин на тиждень), виявивши спільні тенденції до лібералізації, але й відмінності в соціальному захисті. Особливу увагу приділено положенням, які стосуються українських студентів, що перебувають у Німеччині на підставі §24 AufenthG (тимчасовий захист для українців через війну), їхньому праву на працю без додаткових

дозволів, доступу до пенсійного забезпечення через Deutsche Rentenversicherung та медичного страхування via gesetzliche Krankenkasse, з акцентом на пільги для біженців.

Ключові слова: трудові відносини, працевлаштування, трудові гарантії, соціальний захист, зайнятість, міграція, європейські стандарти.

Andrushko A.V., Petrenko M.O. Legal regulation of labor relations of foreign students in Germany.

The article comprehensively examines the features of the legal regulation of labor relations of foreign students in Germany, taking into account the current legislation, the practice of its application and European approaches to the harmonious combination of the right to work and the right to education. Particular attention is paid to the norms of the German Residence Act (AufenthG), in particular §16 and §24, which determine the conditions for issuing residence permits for students and refugees, as well as the provisions of social and labor legislation, such as SGB IV (Social Code IV) and TVöD (Collaborative Agreement for the Public Sector). Key aspects of the employment of foreign students are analyzed: the scope of their labor rights, including the minimum wage, social guarantees (vacation, sick leave), restrictions on the duration of employment (no more than 20 hours per week during the semester) and requirements for work permits. The essence of the concepts of a “mini-job” with an income of up to 520 euros per month, which is exempt from most taxes and contributions, a “transition zone” (Midi-Job) with an income of 520 to 1600 euros, where partial contributions are applied, and the legal consequences of exceeding the established income limits, such as the transition to full taxation, loss of benefits and possible cancellation of student status, are revealed. Attention is focused on the criteria by which the obligation of social insurance is determined (for example, for a Minijob the employer pays fixed contributions), the relationship between studies and work, including the risks of conflict with the requirements for progress in studies, as well as the preservation of student status in case of temporary or partial employment, which requires coordination with immigration authorities. A comparative analysis was carried out with the regulations regulating similar issues in other EU countries, such as France (with restrictions of 964 hours per year) or the Netherlands (up to 16 hours per week), revealing common trends towards liberalization, but also differences in social protection. Particular attention was paid to the provisions concerning Ukrainian students staying in Germany on the basis of §24 AufenthG (temporary protection for Ukrainians due to the war), their right to work without additional permits, access to pension provision via Deutsche Rentenversicherung and health insurance via gesetzliche Krankenkasse, with an emphasis on benefits for refugees.

Key words: labor relations, employment, labor guarantees, social protection, employment, migration, European standards.

Постановка проблеми. Питання правового регулювання трудових відносин іноземних студентів у Німеччині є надзвичайно актуальним у сучасних умовах глобалізації, міграційних процесів і зростаючої мобільності молоді. Воно охоплює не лише суто правові аспекти, а й економічні, соціальні та освітні складові, що безпосередньо впливають на можливості студентів поєднувати навчання та трудову діяльність. Належне правове врегулювання цієї сфери забезпечує рівний доступ іноземців до ринку праці, створює передумови для їхньої соціальної інтеграції, а також сприяє підвищенню конкурентоспроможності національної економіки за рахунок залучення мотивованих і кваліфікованих працівників.

Особливої уваги це питання набуло у зв'язку зі зростанням кількості українських громадян, які після 2022 року отримали дозвіл на перебування в Німеччині на підставі §24 Закону про перебування (AufenthG). Ця правова норма передбачає надання тимчасового захисту особам, вимушено переміщеним через воєнні дії, і водночас відкриває для них можливість здобуття освіти та офіційного працевлаштування. У результаті значна кількість українських студентів інтегрувалася у німецький освітній простір, отримавши шанс не лише продовжити навчання, а й набутти практичних трудових навичок. Проте, разом із розширенням цих можливостей виникає низка правових колізій і практичних труднощів, пов'язаних із визначенням правового статусу студентів, обсягом дозволеної трудової діяльності, порядком оподаткування доходів, а також участю у системі соціального страхування.

Стан опрацювання. В українській трудовій правотворчій науці питання зайнятості іноземців і трудових гарантії студентів висвітлювали у своїх працях О.М. Ярошенко, І.Б. Зуб, Н.М. Хуторян,

М.І. Іншин, В.В. Жернаков, О.В. Тищенко, Л.П. Гаращенко, які досліджували особливості трудових відносин у контексті міграційних процесів і європейської інтеграції. У європейському науковому дискурсі значний внесок у вивчення питань правового становища іноземних студентів зробили U. Mückenberger, M. Weiss, T. Blanke, B. Keller, C. Oesch, A. Supiot, K. Schömann, які аналізували особливості трудового права ЄС, питання соціального захисту та рівності у сфері праці. Їхні дослідження заклали теоретичне підґрунтя для формування сучасного підходу до регулювання трудових відносин студентів, що поєднують навчання і роботу, а також для розробки концепції «захищеної гнучкості» (flexicurity) як інструменту забезпечення балансу між правом на працю та правом на освіту.

Метою статті є дослідження особливостей правового регулювання трудових відносин іноземних студентів у Німеччині.

Виклад основного матеріалу. Визначення правового статусу іноземних студентів у сфері праці має подвійне значення. З одного боку, воно забезпечує правову визначеність як для самих студентів, так і для роботодавців, які залучають їх до роботи. З іншого – формує підґрунтя для збалансованої державної політики у сфері зайнятості, спрямованої на поєднання інтересів національного ринку праці з потребами іноземних працівників. Для студентів із третіх країн, зокрема з України, важливою є чіткість норм, що визначають допустиму тривалість робочого часу, обсяг соціальних гарантій, умови страхування та оподаткування. Адже саме ці елементи забезпечують дотримання принципів рівності, недискримінації та правової передбачуваності у трудових відносинах.

Дослідження правового регулювання праці іноземних студентів у Німеччині є не лише теоретично значущим, а й має вагоме практичне значення. Воно дозволяє окреслити реальні механізми правового захисту студентів, визначити прогалини у чинному законодавстві, а також виробити рекомендації для подальшого вдосконалення правового регулювання цієї сфери. Аналіз цієї проблематики сприятиме глибшому розумінню взаємозв'язку між освітньою політикою, трудовим правом і соціальним забезпеченням осіб, що навчаються, у контексті сучасних інтеграційних процесів у Європі.

Правове становище іноземних студентів у Німеччині регулюється комплексом національних і європейських норм. Основними актами є Закон про перебування іноземців (AufenthG), Закон про зайнятість (Beschäftigungsverordnung), а також положення Закону про вищу освіту (Hochschulgesetz) [1, с. 14]. Для студентів, які не є громадянами ЄС, встановлюються певні обмеження щодо тривалості та виду трудової діяльності. Як правило, їм дозволяється працювати не більше 120 повних або 240 неповних днів на рік без окремого дозволу від Федерального агентства з питань праці. Такі норми спрямовані на забезпечення балансу між навчанням і трудовою зайнятістю, а також на запобігання нелегальній праці.

Іноземні студенти мають право на укладення трудового договору відповідно до положень Цивільного кодексу Німеччини (Bürgerliches Gesetzbuch – BGB) та Закону про мінімальну заробітну плату (Mindestlohngesetz). При цьому на них поширюються основні гарантії трудового законодавства, зокрема щодо оплати праці, тривалості робочого часу, відпочинку та охорони праці. Роботодавець зобов'язаний повідомляти відомства соціального страхування про факт працевлаштування іноземного студента, а також сплачувати відповідні внески. Студенти, які працюють понад дозволений обсяг часу, підлягають загальним правилам оподаткування та страхування [2, с. 64].

Особливої уваги заслуговує питання соціального страхування. У більшості випадків студенти, які працюють до 20 годин на тиждень, звільняються від обов'язкових пенсійних і медичних внесків. Однак, якщо тривалість їхньої роботи перевищує встановлену межу, вони прирівнюються до звичайних працівників і зобов'язані сплачувати внески на загальних підставах. Ця модель сприяє формуванню справедливої системи розподілу соціальних зобов'язань між різними категоріями зайнятих осіб.

Правовий режим працевлаштування іноземних студентів також залежить від типу отриманого дозволу на перебування. Для осіб, які перебувають у Німеччині за студентською візою, діють обмеження, передбачені §16b AufenthG. Натомість ті, хто отримав дозвіл на тимчасовий захист за §24 AufenthG, користуються ширшими правами, зокрема правом на необмежений доступ до ринку праці. Це створює сприятливі умови для українських студентів, які поєднують навчання з трудовою діяльністю. Водночас така ситуація потребує ретельного контролю з боку державних органів, щоб уникнути зловживань та експлуатації праці іноземців [3, с. 122].

Особливу роль у забезпеченні трудових прав відіграють профспілкові організації, студентські ради та консультаційні центри при університетах. Вони надають правову допомогу, роз'яснення щодо оформлення трудових договорів, податкових зобов'язань і соціальних гарантій. Крім того, Федеральне агентство з питань праці здійснює моніторинг дотримання вимог законодавства при залученні іноземних студентів до роботи. У разі порушення умов трудового договору працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення невиплаченої заробітної плати, компенсації чи відшкодування моральної шкоди.

Окремо варто звернути увагу на інтеграційний аспект. Працевлаштування студентів не лише забезпечує їх матеріальну самостійність, а й сприяє соціальній адаптації, вивченню мови, культурному обміну. Тому державна політика Німеччини у цій сфері спрямована на поєднання економічних і гуманітарних інтересів. Важливим напрямом розвитку є цифровізація трудових процесів, що полегшує студентам пошук роботи, оформлення документів і взаємодію з роботодавцями. Платформи на кшталт Jobbörse, Indeed чи StepStone стають основним інструментом працевлаштування студентської молоді [2, с. 69].

Водночас іноземні студенти стикаються з низкою труднощів: обмежений доступ до висококваліфікованих посад, мовний бар'єр, складні податкові процедури. Нерідко роботодавці зловживають незнанням студентами трудового законодавства. Тому актуальним є посилення ролі консульських установ, громадських організацій та адвокатів, які забезпечують правовий супровід студентів під час працевлаштування. Для українських громадян у цьому контексті важливим є підтримання зв'язку з українськими громадами та освітніми центрами при посольстві України в Берліні. Правове регулювання трудових відносин іноземних студентів у Німеччині є багатограним процесом, який охоплює питання трудового, міграційного, освітнього та соціального права. Ефективність цієї системи визначається збалансованістю між інтересами держави, роботодавця і працівника. Трудова діяльність іноземних студентів у Німеччині є важливим елементом їхньої соціальної інтеграції та професійного розвитку [1, с. 16; 3, с. 48]. Законодавча база країни забезпечує достатній рівень гарантій, але водночас передбачає обмеження, спрямовані на збереження пріоритету навчального процесу. Для громадян України, які перебувають у Німеччині на підставі §24 AufenthG, відкриваються розширені можливості для працевлаштування без додаткових дозволів, що позитивно впливає на їхній соціальний статус. Подальше вдосконалення правового регулювання має бути спрямоване на гармонізацію норм трудового та міграційного законодавства, створення механізмів захисту студентів від трудової експлуатації та забезпечення рівного доступу до соціальних гарантій.

Висновок. Таким чином, правове регулювання трудових відносин іноземних студентів у Німеччині є складною, але ефективною системою, що балансує між академічною мобільністю, соціальним захистом та інтересами національного ринку праці. Комплекс норм, включаючи Закон про перебування (AufenthG) з §§16b та 24, Закон про зайнятість (Beschäftigungsverordnung), Цивільний кодекс (BGB), Закон про мінімальну зарплату (Mindestlohngesetz) та положення соціального страхування (SGB), забезпечує правову визначеність для студентів-іноземців, роботодавців і держави. Обмеження робочого часу (120 повних або 240 неповних днів на рік, до 20 годин на тиждень під час семестру) запобігають нелегальній праці та пріоритизують навчання, тоді як Minijob і Midi-Job надають гнучкість з частковим або повним страхуванням. Для українців за §24 AufenthG (тимчасовий захист) це означає необмежений доступ до ринку праці без додаткових дозволів, з пільгами в пенсійному (Deutsche Rentenversicherung) та медичному страхуванні (gesetzliche Krankenkasse), що сприяє інтеграції та економічній незалежності в умовах війни. Дослідження виявило ключові переваги німецької моделі: дотримання принципів рівності, недискримінації та передбачуваності, поширення трудових гарантій (оплата, відпочинок, охорона праці) та роль інститутів – Федерального агентства з праці, профспілок, університетських центрів – у моніторингу та захисті прав. Порівняно з іншими країнами ЄС, німецька система вирізняється сильним соціальним акцентом, але потребує адаптації до зростання міграції: цифровізації процедур, розширення квот, посилення контролю за зловживаннями та гармонізації з Директивою 2016/801. Для України це має практичне значення – рекомендації для політики підтримки студентів за кордоном, реінтеграційних програм, захисту від експлуатації через консульства та громади (наприклад, при посольстві в Берліні). Загалом, німецький досвід підкреслює, що гнучке регулювання сприяє не лише індивідуальному зростанню, але й суспільній стабільності, стимулюючи повернення кваліфікованих кадрів і посилюючи європейську інтеграцію українців.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Bundesministerium des Innern und für Heimat (BMI). FAQs zu Aufenthaltsrecht und Beschäftigung ausländischer Studierender. URL: <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/faqs/DE/themen/migration/studierende/studierende-faq-liste.html>.
2. Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsmarktzugang für Studierende aus Drittstaaten. URL: <https://www.arbeitsagentur.de/internationale-studierende>.
3. Deutscher Bundestag. Regelungen zur Erwerbstätigkeit ausländischer Studierender gemäß §16b AufenthG. Drucksache 19/27890, 2021. URL: <https://dserver.bundestag.de/btd/19/278/1927890.pdf>.