

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ІНОЗЕМЦІВ  
ТА ОСІБ БЕЗ ГРОМАДЯНСТВА**

**TOPICAL PROBLEMS OF EMPLOYMENT FOREIGNERS AND  
STATELESS PERSONS**

**Кисельова О.І.,**

кандидат юридичних наук,  
старший викладач кафедри АГПФЕБ  
Сумського державного університету

**Гайгара Д.І.,**

студентка III курсу юридичного факультету  
Сумського державного університету

В статті досліджено проблему реалізації права на працю іноземцями та особами без громадянства, проведено аналіз співвідношення законодавства про працю України, що регулює працевлаштування іноземців та осіб без громадянства з міжнародними стандартами, наведено пропозиції щодо вдосконалення законодавства, яке регулює здійснення права на працю іноземними громадянами та особами без громадянства в Україні.

**Ключові слова:** іноземці, особи без громадянства, гарантії прав і свобод, трудова міграція, мігрант, працевлаштування іноземців та осіб без громадянства на території України.

В статье исследована проблема реализации права на труд иностранцами и лицами без гражданства, проведен анализ соотношения законодательства о труде Украины, которая регулирует трудоустройство иностранцев и лиц без гражданства с международными стандартами, приведены предложения относительно совершенствования законодательства, которое регулирует осуществление права на труд иностранными гражданами и лицами без гражданства в Украине.

**Ключевые слова:** иностранцы, лица без гражданства, гарантии прав и свобод, трудовая миграция, мигрант, трудоустройство иностранцев и лиц без

громадянства на території України.

In article research of the the problem of the right to work of foreigners and stateless persons, the analysis of the ratio of the labor legislation of Ukraine, which regulates the employment of foreigners and stateless persons in the international standards, are suggestions for improving legislation regulating the exercise of the right to work by foreign citizens and persons stateless in Ukraine.

**Keywords:** foreigners, stateless persons, safeguards of the rights and freedoms, labor migration, migrant, employment of foreigners and stateless persons in the territory of Ukraine.

**Постановка проблеми.** Трудова міграція є одним із способів перерозподілу ринку праці. В зв'язку з цим надзвичайно важливим є питання детального правового визначення статусу іммігрантів в Україні та за кордоном. Сучасний досвід деяких країн яскраво демонструє, що відсутність відповідних державних програм і твердості в керуванні процесами імміграції часто приводить до жорстокої конкуренції на ринку праці.

Це зумовлює необхідність проведення уповноваженими органами державної влади послідовної та виваженої державної політики на ринку праці, яка забезпечувала б необхідний баланс між інтересами держави, роботодавців, національної економіки та інтересами найманих працівників.

Метою статті є з'ясування змісту та особливостей реалізації права на працю іноземцями та особами без громадянства, вивчення зарубіжного досвіду правового регулювання трудової міграції, надання пропозицій щодо вдосконалення трудового законодавства з питань трудової міграції.

**Стан дослідження.** Проблемним питанням працевлаштування іноземців та осіб без громадянства приділяли увагу такі науковці як: О.Є. Луценко, А.М. Слюсар, Є.В. Стрільченко, М.О. Дей, О.П. Радчук, С.О. Голинська, О.Є. Луценко, Е.М. Лібанова, О.В. Позняк та інші.

**Виклад основного матеріалу.** В Конституції України, зокрема у ст. 43, зазначено, що кожний має право на працю, котру він вільно обирає або на яку вільно погоджується, розпоряджатися своїми здібностями до праці, обирати

професію та рід занять, а також право на захист від безробіття [1]. Дане положення також стосується й іноземних громадян.

Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права включає у визначення права на працю не тільки її свободу, а й «право кожної людини на отримання можливості заробляти собі на життя працею», і разом з тим обов'язок держави зробити належні кроки до забезпечення цього права шляхом «неухильного економічного, соціального і культурного розвитку та досягнення повної продуктивності зайнятості в умовах, що гарантують основні економічні і політичні свободи людини» [2, с. 49].

Багато норм, які регулюють працю іноземців на території більшості держав, суперечать міжнародним стандартам. Так, обов'язковість внесення роботодавцями платежів при прийнятті на роботу іноземців робить використання їх праці менш вигідним, ніж праці громадян даної країни. В кожній країні ця плата різна. Так, в Україні – це розмір чотирьох мінімальних заробітних плат (на 2013 рік це 573\$), в Польщі розмір залежить від тривалості дозволу на працевлаштування (до 3 місяців – 18\$, понад 3 місяці – 36\$). В Казахстані за поповнення підприємства, установи, організації іноземцями роботодавець сплачує соціальний податок (26% від заробітної плати, якщо іноземець постійно проживає в республіці; якщо тимчасово – то розмір становить 5 місячних розрахункових показників за кожного спеціаліста, та 10 – за кожного робітника) [3].

Даний обов'язок роботодавців суперечить Конвенції МОП № 111 про дискримінацію у галузі праці та зайнятості від 25 червня 1958 р., де зазначено, що дискримінація – це будь-яка відмінність, недопущення чи перевага, що існує за ознакою іноземного походження, яка призводить до знищення або порушення рівності можливостей у галузі праці і зайнятості. Відповідно до ст. 2 даної Конвенції кожен член організації, який ратифікував цю Конвенцію, зобов'язаний проводити політику, спрямовану на заохочення, сумісне з національними умовами і методами, рівність можливостей у праці, з метою недопущення будь-якої дискримінації [4].

Ситуація в Україні у сфері залучення і використання праці іноземних працівників суперечить також Європейській соціальній хартії від 3 травня 1996р. Дана Хартія встановлює, що у цілях забезпечення ефективного здійснення права займатися діяльністю, яка приносить дохід, на території будь-якої іншої договірної сторони, договірні сторони зобов'язуються спростити існуючі формальності і скоротити або скасувати гербові та інші збори з іноземних працівників чи їх роботодавців [2, с. 51].

Не зважаючи на це, у пункті 15 Постанови КМУ «Про затвердження Порядку видачі, продовження строку дії та анулювання дозволів на використання праці іноземців та осіб без громадянства» від 8 квітня 2009 р. зазначено, що за розгляд заяви про надання дозволу на використання праці іноземця та продовження строку його дії з роботодавця справляється плата у розмірі чотирьох мінімальних заробітних плат [5].

Таким чином, у більшості країн є нагальна потреба у приведення свого внутрішнього законодавства у відповідність з чинними міжнародними стандартами.

Більшість країн світу законодавчо регулюють в'їзд іноземців на свою територію, особливо якщо це стосується працевлаштування. Необхідністю в таких країнах є спеціальний дозвіл на працевлаштування. Термін дії такого дозволу, як правило, складає один рік із правом продовження (в тому числі і в Україні). Однак, є винятки – довгострокові дозволи: у США це GreenCard, який видається на 10 років; у Німеччині – BlueCard – на 4 роки; у Чехії – 2-3 роки; в Україні для іноземців, які належать до внутрішньокорпоративних цесіонаріїв (фізичні особи, які працюють в організації на території Сторони і є тимчасово переведеними в контексті здійснення економічної діяльності на території іншої Сторони [6, с. 19] та осіб, що надають послуги без комерційної присутності – на строк до 3 років; у Аргентині – *residenciatemporaria* – на 2 роки з можливістю продовження [3].

Проте, в деяких країнах існує спрощена процедура працевлаштування іноземців. Наприклад, в Канаді від роботодавця, який бажає прийняти на

роботу іноземця, практично нічого не потрібно. Єдине про що він повинен попідкуватися, – це проходження медичного огляду потенційним найманим працівником, які прибувають з країн з важкою епідеміологічною ситуацією [7, с. 322].

Крім того, в кожній країні для одержання дозволу на працевлаштування роботодавцю необхідно отримати в профільному міністерстві так звану «оцінку ринку праці» й обґрунтувати той факт, що прийняття на роботу іноземного громадянина позитивно відіб'ється на економіці країни.

При отриманні дозволу на працевлаштування іноземці, як правило, не мають права найматися до іншого роботодавця, окрім того, якому видавався даний дозвіл та позбавлені права на роботу за сумісництвом. Тут виникає наступна ситуація: при здійсненні реорганізації або зміні власника роботодавець змушений буде знову одержувати дозвіл на залучення іноземної робочої сили з обов'язковим внесенням додаткових платежів. Так, якщо дозвіл не отримано – попередній втрачає чинність і працівник підлягає звільненню. В разі звільнення іноземного працівника з незалежних від нього причин він позбавляється права продовжити свою трудову діяльність на території даної країни, що є дискримінацією.

Враховуючи викладене пропонуємо врегулювати дане питання на законодавчому рівні країн з дотриманням норм міжнародного права у сфері дискримінації.

Однак, у США дещо інша ситуація. Для того, щоб отримати тимчасовий дозвіл (до 1 року) на роботу в США, іноземний працівник повинен або мати американського роботодавця (у цьому випадку іноземець має право працювати тільки на цього підприємця), або мати дозвіл на певний вид робіт. В Канаді на новому місці дозволяється змінити роботу, відпрацювавши не менше одного року в компанії, що запросила мігранта в країну.

Однією з небагатьох країн, в яку заборонений в'їзд трудових мігрантів

є Японія. У зв'язку з цим в ній взагалі відсутні імміграційні візи і законодавство у цій сфері.

Багато держав зарубіжжя (Казахстан, Туркменістан, Ізраїль, Кіпр та інші) ввели практику, згідно з якою уряд чи відповідне відомство країни щорічно (а в Ізраїлі – кожні пів року) розробляє, затверджує та доводить до відома зацікавлених осіб квоту на приїзд іноземців з метою працевлаштування, а також перелік затребуваних спеціальностей у країні[8, с. 590].

Щодо ситуації в Україні, то на даний час зарубіжна практика щодо встановлення квот на приїзд іноземців для працевлаштування не введена в дію, що є значним недоліком. У зв'язку з чим, вважаємо за необхідне ввести в дію дану практику і в Україні та передбачити встановлення квоти на залучення певної кількості іноземних громадян як в цілому, так і за групами спеціальностей.

Трудові права іммігрантів ґрунтуються на загальновизнаних міжнародних документах. Так, Загальна декларація прав людини 1948р. у ст. 23 визнає за кожною людиною право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі сприятливі умови праці та на захист від безробіття.

В Україні, як і в більшості країн, іноземні громадяни користуються правами і несуть обов'язки нарівні з громадянами країни. На іноземців поширюються загальні положення трудового законодавства, норми про охорону праці, вони мають право на соціальну допомогу, на відпочинок тощо.

Не дивлячись на те, що в конституціях країн, інших законодавчих актах та міжнародних договорах передбачена заборона будь-якої дискримінації, в тому числі це стосується й іноземців, в національному законодавстві України, Казахстану, Туреччини встановлені певні обмеження щодо зайняття певних посад чи зайняття окремими видами діяльності, пов'язаними з належністю до громадянства країни. В Туреччині відповідно до закону «Про проживання і пересування іноземців в Туреччині» іноземці можуть

виконувати тільки ті види робіт, які їм не заборонені законом країни. Відповідно до цього законом «Про ремесла та послуги, які на території Туреччини є прерогативою турецьких громадян» майже повністю обмежене право іноземців на працевлаштування, оскільки в ньому перераховані майже всі види робіт, на які можуть претендувати тільки громадяни Туреччини [3].

Традиційно основний потік трудових мігрантів з України направляється в Росію – понад 2 млн. (офіційна кількість – 169 тис.) [9]. За повідомленням посольства України в Росії, умови перебування офіційно залучених до праці українців в цій країні не відповідають нормам і вимогам міжнародного права. Громадяни України отримують нижчу заробітну плату, ніж росіяни за ту саму роботу. Надбавки за роботу не виплачуються, відсутнє медичне обслуговування, не існує безкоштовного медичного страхування [10, с.230].

В таких країнах як Україна, Угорщина, Аргентина застосовується санкція у вигляді штрафу до роботодавця за використання праці іноземця без відповідного дозволу, а іноземця видворяють за межі країни. На відміну від даних країн у Польщі, Чехії, на Кіпрі відповідальності підлягають як роботодавці за нелегальних працівників, так і самі нелегали. На них накладаються штрафи. В Польщі за оформлення роботодавцем фіктивної заявки на видачу дозволу на працевлаштування іноземця йому також може загрожувати ув'язнення до восьми років [3].

**Висновки.** Підводячи підсумок вищевикладеного можна зазначити, що як в Україні, так в зарубіжних країнах є нагальна потреба привести своє національне законодавство у сфері працевлаштування іноземних громадян у відповідність з міжнародними актами у сфері праці.

Щодо України, то пропонується ввести в дію зарубіжну практику щодо встановлення квоти на залучення певної кількості іноземних громадян як в цілому, так і за групами спеціальностей, а також на законодавчому рівні вирішити питання щодо можливості розірвання трудового договору з іноземцем в разі реорганізації чи зміні власника підприємства, установи,

організації.

### Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р./ Відомості Верховної Ради. – 1996. – № 30, ст. 141.
  2. Дей М.О. Реалізація трудових прав працівниками-мігрантами в Україні: деякі проблеми / М.О. Дей // Право України. – 2006. - № 8. – с. 48-51.
  3. Огляд законодавства іноземних країн у сфері працевлаштування (ч. 1-5) // Заграница [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zagran.kiev.ua/index.php?new=64&#a6415>
  4. Конвенція МОП № 111 дискримінацію у галузі праці та зайнятості 1958 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua>
  5. Про затвердження Порядку видачі, продовження строку дії та анулювання дозволів на використання праці іноземців та осіб без громадянства: Постанова Кабінету Міністрів України від 08.04.09 р.- № 322.
  6. Василенко П. Умови та порядок оформлення іноземним громадянам дозволів на працевлаштування в Україні / П. Василенко // Праця і зарплата. – 2009. - № 44 (672). – с. 19.
  7. Луценко О.Є. Зміст та особливості реалізації права на працю іноземців та осіб без громадянства за трудовим законодавством України / О.Є. Луценко // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2011. - № 21. – с. 317-323.
  8. Радчук О.П. Трудові відносини: міжнародно-правовий аспект / О.П. Радчук // Форум права. – 2012. - № 3. – с. 590-595.
  9. Трудовая миграция из Украины [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://best-ukraine.com.ua/index.html?go=11568>
  10. Стрільченко Є.В. Трудова міграція: аналіз законодавства зарубіжних країн у сфері працевлаштування / Є.В. Стрільченко // Держава і право. - 2012. – Вип. 56. – с. 228-233.
- Кисельова О.І. Актуальні проблеми працевлаштування іноземців та осіб без громадянства [Текст] / О.І. Кисельова, Д.І. Гайгара // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. – 2012. - № 20 (частина 2). – С. 58 – 60.