

Шевелуха Марія Олександрівна,

студентка третього курсу
юридичного факультету
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
Науковий керівник:

Тимченко Лілія Михайлівна,
старший викладач кафедри
цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ІНОЗЕМЦІВ В УКРАЇНІ

На сьогодні в Україні зареєстровано чимало підприємств з іноземними інвестиціями. У багатьох випадках засновники таких підприємств зацікавлені в тому, щоб трудові функції на підприємствах виконували саме іноземні громадяни. Як зазначає А.І. Жукова «ставши незалежною державою, Україна в 1991 році затвердила своє суверенне право на розвиток офіційних відносин у багатьох міжнародних організаціях, у тому числі в Міжнародній організації праці. У результаті формування ринкових відносин виросла можливість обміну трудовими ресурсами з іншими державами за допомогою працевлаштування іноземних громадян на території України» [2, С. 146].

Тому питання працевлаштування іноземців на території України є достатньо актуальним.

Визначення поняття «іноземець» надає також і вітчизняне законодавство. Згідно зі ст. 1 Закону України «Про громадянство України» [4] та ст. 1 Закону України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» іноземець - особа, яка не перебуває у громадянстві України і є громадянином (підданим) іншої держави або держав [5].

У ст. 26 Конституції України зазначено, що іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, користуються тими самими правами та свободами, а також несуть такі самі обов'язки, як і громадяни України, за винятками, встановленими Конституцією, законами чи міжнародними договорами України [1].

Відповідно до частини шостої статті 42 Закону України «Про зайнятість населення» працевлаштовуються без отримання дозволу іноземці, які постійно проживають в Україні, іноземці, які набули статусу біженця відповідно до законодавства України або одержали дозвіл на імміграцію в Україну, іноземці, яких визнано особами, що потребують додаткового захисту, або яким надано тимчасовий захист в Україні, представники іноземного морського (річкового) флоту та авіакомпаній, які обслуговують такі компанії на території України, працівники закордонних засобів масової інформації, акредитованих для роботи в Україні, спортсмени, які набули професійного статусу, артисти та працівники мистецтва для роботи в Україні за фахом, працівники аварійно-рятувальних служб для виконання термінових робіт, працівники іноземних представництв, які зареєстровані на території України в установленому законодавством порядку, священнослужителі, які є іноземцями і тимчасово перебувають в Україні на запрошення релігійних організацій для провадження канонічної діяльності лише у таких організаціях з офіційним погодженням з органом, який здійснив реєстрацію статуту (положення) відповідної релігійної організації; іноземці, які прибули в Україну для участі у реалізації проектів міжнародної технічної допомоги;

іноземці, які прибули в Україну для провадження викладацької та/або наукової діяльності у вищих навчальних закладах на їх запрошення [3].

У більшості випадків іноземці можуть бути працевлаштовані в Україні лише на підставі дозволу на застосування праці, який видається роботодавцю відповідним центром зайнятості відповідно до Порядку видачі, продовження дії та анулювання дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 27 травня 2013 р. № 437 [6].

Зміни до вищевказаного Порядку, затверджені Постановою Кабінету Міністрів України № 28 від 18 січня 2017 року, які вступили в силу 3 лютого 2017 року, покращили правове становище іноземців стосовно їхнього працевлаштування в Україні, в першу чергу це стосується роботи за сумісництвом.

Багато іноземців, які працюють в Україні, були направлені для роботи на керівних посадах в українських компаніях, що входять до складу міжнародних груп. До 3 лютого 2017 року на кожного іноземця видавався лише один дозвіл на застосування праці, в результаті чого робота іноземців за сумісництвом (як в одного, так і в декількох працедавців) не дозволялася. Це обмеження значно ускладнювало прийняття управлінських рішень на корпоративному рівні групи, якщо, наприклад, така група мала в Україні декілька дочірніх компаній і керівництво ними хотіли доручити лише одному громадянину іноземної держави. Зміни усунули цю істотну перешкоду не лише шляхом надання дозволу на роботу іноземців за сумісництвом, а й не обмеженням кількості посад, які іноземець може одночасно обіймати.

Запроваджено значний строк для укладення трудового договору з іноземним працівником (до 90 календарних днів) , починаючи з дати дії дозволу на застосування його праці.

Також продовжено строк подачі копії укладеного трудового договору з іноземним працівником до центру зайнятості до 10 календарних днів (раніше цей строк становив сім календарних днів).

Чітко визначений строк для продовження дозволу на застосування праці.

Дозвіл на застосування праці видається на строк до одного року і дія такого дозволу може продовжуватися необмежену кількість разів на такий самий строк. Зміни чітко визначили строк для подання документів до центру зайнятості для продовження дії дозволу на застосування праці, який починається не раніше ніж за 40 і закінчується не пізніше ніж за 20 календарних днів до закінчення дії дозволу на застосування праці. Пропущення роботодавцем зазначеного строку позбавляє його права на звернення до центру зайнятості за продовженням дозволу на застосування праці. Тож роботодавець буде змушений подавати документи для одержання нового дозволу на застосування праці, а останнє є більш обтяжливим порівняно з процедурою продовження дії дозволу.

Встановлено строк для оскарження рішення про відмову у видачі/продовженні дії дозволу на застосування праці. Відповідно до Змін, роботодавець може оскаржити рішення центру зайнятості про відмову у видачі/продовженні дії дозволу на застосування праці у Державній службі зайнятості або у суді не пізніше ніж через 10 календарних днів з дати його отримання роботодавцем. Однак до затвердження порядку оскарження рішень у Державній службі зайнятості таке рішення може бути оскаржене лише у судовому порядку.

Зміни до Порядку включають декілька важливих процедурних норм, зокрема: необхідність додаткового звернення роботодавця для оформлення та

видачі дозволу на застосування праці протягом трьох робочих днів після прийняття відповідного рішення та внесення плати за його видачу; встановлено строк у три робочі дні для попереднього розгляду центром зайнятості документів, поданих для одержання/ продовження дії дозволу на застосування праці щодо їх комплектності та відповідності вимогам Порядку.

В той же час необхідно відзначити що українське законодавство стосовно працевлаштування іноземців не є досконалим, а тому потребує деяких доповнень.

Багато держав зарубіжжя (Казахстан, Туркменістан, Ізраїль, Кіпр та інші) ввели практику, згідно з якою уряд чи відповідне відомство країни щорічно (а в Ізраїлі – кожні півроку) розробляє, затверджує та доводить до відома зацікавлених осіб квоту на приїзд іноземців з метою працевлаштування, а також перелік затребуваних спеціальностей у країні [7, С. 593].

Також важливою гарантією реалізації права на працю іноземцями повинно стати, як слушно зазначає І.Яцкевич, закріплення гарантій захисту трудових прав іноземців на законодавчому рівні [8, С. 2].

Щодо удосконалення працевлаштування іноземців в Україні, 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 закріпити чітку процедуру працевлаштування іноземців на території України.

Бібліографічні посилання:

1. Конституція України від 28.06.1996 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.
2. Жукова А.І. Правове регулювання працевлаштування іноземців на території України / А.І. Жукова // Економіка, фінанси, право. – 2011. - № 5. – С. 146-149.
3. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
4. Про громадянство України: Закон України від 18.01.2001 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2235-14>.
5. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства: Закон України від 22.09.2011 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3773-17>.
6. Порядок видачі, продовження дії та анулювання дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 27 травня 2013 р. № 437. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/437-2013-%D0%BF/paran10#n10>.
7. Радчук О.П. Трудові відносини: міжнародно-правовий аспект / О.П. Радчук // Форум права. – 2012. - № 3. – С. 590-595.
8. Яцкевич І.І. Правове регулювання реалізації іноземцями права на працю в Україні / І.І. Яцкевич / Часопис Національного університету "Острозька академія". Серія "Право". – 2015. – № 2(12). – С. 1-17.