

ції негативного впливу господарської діяльності на довкілля. Цей закон наголошує на підвищенні екологічної культури населення, а також передбачає підготовку кваліфікованих фахівців через обов'язкову освіту і виховання у сфері охорони навколишнього природного середовища в навчально-виховних закладах.

У законі визначено заходи щодо гарантування екологічної безпеки, а також природні території та об'єкти, які підлягають особливій охороні (природно-заповідний фонд, курортні та лікувально-оздоровчі зони тощо).

Важливу роль у забезпеченні правового регулювання відносин охорони праці в галузі юриспруденції відграють Закони, які визначають правові засади організації та діяльності органів суду, прокуратури нотаріату, адвокатури, міліції тощо. Хоч безпосередньо у цих нормативних актах норми про охорону праці зазвичай відсутні, закони Про судоустрій та статус суддів, Про прокуратуру, Про нотаріат, Про адвокатуру та адвокатську діяльність, Про міліцію встановлюючи певні вимоги до осіб, що здійснюватимуть той чи інший вид діяльності та визначаючи повноваження відповідних органів, забезпечують тим самим гарантії захисту трудових прав та законних інтересів їхніх працівників у тому числі й права на охорону праці.

Загалом рівень нормативно-правового забезпечення охорони праці в галузі юриспруденції цілком адекватно відображає стан суспільних відносин у цій сфері і сприяє досягненню максимальної ефективності правового регулювання відповідних стосунків.

**Прилипко С. М.,**

докт. юрид. наук, проф., член-кореспондент Національної академії правових наук України, професор кафедри трудового права Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»,  
заслужений діяч науки і техніки України  
(м. Харків, Україна)

## **ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ В УКРАЇНІ ПРАЦІ ІНОЗЕМЦІВ ТА ОСІБ БЕЗ ГРОМАДЯНСТВА**

Закон України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» прийнятий ВРУ України 22 вересня 2011 р. № 3773-V [1], визнав, що іноземці та особи без громадянства, які перебува-

ють в Україні на законних підставах, користуються тими самими правами і свободами, а також несуть такі самі обов'язки як і громадяни України, за винятками, встановленими Конституцією, законами та міжнародними договорами України. а це означає, що іноземці можуть працювати в Україні на умовах та у порядку, передбачених законодавством. Порядок застосування праці іноземців детально врегульований Законом України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. № 5067 [2]. Стаття 42 цього Закону передбачає, що підприємства, установи та організації мають право на застосування праці іноземців та осіб без громадянства на території України на підставі дозволу, що видається територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції на строк від одного року, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

А порядок видачі, продовження дії або анулювання дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 27 травня 2013 р. № 437 [3].

Праця іноземців застосовується в Україні з певними обмеженнями. Перш за все вони не можуть прийматися на посади державних службовців. в деяких законах прямо передбачено, що посада може заміщуватися лише громадянами України. Наприклад, відповідно ст. 39 Закону України «Про вищу освіту» кандидат на посаду керівника ВНЗ III–IV рівня акредитації повинен бути громадянином України. і ніяких виключень з цього правила не існує. Кандидат на посаду керівника ВНЗ I або II рівня акредитації повинен бути громадянином України, вільно володіти українською мовою тощо.

Закон України «Про державну службу» від 17 листопада 2011 р. № 4050 – VI теж визначив, що державний службовець – це громадянин України, який займає посаду в державному органі, тобто на державних посадах не можна використовувати працю іноземців. Відповідно до ст. 46 Закону України «Про прокуратуру» від 5 листопада 1991 р. прокурорами і слідчими можуть призначатися громадяни України, які мають вищу юридичну освіту, необхідні ділові та моральні якості. Вимога щодо громадянства при призначенні на посади міститься і в багатьох інших нормативно-правових актах. і такі обмеження застосування праці іноземців є обґрунтованими

і виправданими. На деяких посадах працівники, виконуючи свої обов'язки, повинні знати традиції країни, культуру, звичаї, які склалися протягом тривалого періоду існування держави тощо. Є стратегічні підприємства, наприклад, оборонного значення, де працівники повинні дотримуватись законодавства про не розголошення державної таємниці.

Що стосується обмежень у використанні праці іноземців, пов'язаних з належністю до громадянства України, то усі ці положення є зрозумілими і виправданими.

Але Закон України «Про зайнятість населення» [4] дозволяє Центрам зайнятості видавати роботодавцям дозволи на використання праці іноземців за умови, що в Україні (регіоні) відсутні кваліфіковані працівники, які спроможні виконувати відповідний вид роботи, або є достатнє обґрунтування доцільності застосування їх праці. Теоретично все звучить впевнено і обґрунтовано, але відсутні критерії, якими треба керуватись, вважаючи відмову обґрунтованою або необґрунтованою. Державна служба зайнятості останніми роками активізувала свою діяльність щодо скорочення в Україні кількості безробітних. Держава реалізує соціальні ініціативи Президента України, запроваджує нові гарантії громадянам для підтримання конкурентоспроможності на ринку праці. Ця діяльність вже дає відчутні позитивні результати. Так, за повідомленням Голови Державної служби зайнятості України М. Лазерної [5], держава відходить від пасивної політики, коли впродовж багатьох місяців виплачували допомогу безробітним, які не були зацікавлені в пошуку роботи, а спрямовуватиме більше зусиль на активну політику, що стимулюватиме працевлаштування українців. Так робиться в усьому світі. Словосполучення «достатнє обґрунтування», як вже зазначалось, не містить чітких критеріїв, якими будуть керуватися обласні центри зайнятості, відмовляючи у наданні дозволу. Це поняття перетворилось в оціночне. Роботодавець надає документи для отримання дозволу, адже йому потрібна праця іноземця, а служба зайнятості відмовляє, тому щоб керівники приймали українців. Фахівці є у даному регіоні, але їх не влаштовує низька заробітна плата, вони намагаються навіть виїхати за кордон. Слід враховувати існуючу міграцію, яка продовжується у зв'язку з розпадом колишнього Союзу. Серед іноземців багато росіян намагаються влаштуватися на українські підприємства у будівництві, торгівлі тощо. Вони не відчувають ніяких ускладнень у роботі на Україні: ні мовних, ні професійних, ні ділових. і на нашу думку, при прийнятті таких іноземців треба спрос-

тити порядок отримання дозволу. у багатьох нормативно-правових актах враховуються особливості статусу іноземців і з держав СНД (у пенсійному, освітньому законодавстві тощо). Між громадянами цих держав та Україною продовжують існувати зв'язки сімейні, родинні та інші. Звичайно за наявності спірних ситуацій слід надавати перевагу з цих питань органам зайнятості, але неможливо ігнорувати думку роботодавців. Треба також, на нашу думку, збільшити термін, на який видається термін, хоча б на 2 роки, адже отримання дозволу це складна процедура, пов'язана з наданням документів та фінансовими витратами. Трудові відносини, як правило, це тривалі відносини. Працівники намагаються реалізувати свою здібність до праці, як правило, на тривалій строк, і через рік звертатися знову із заявою про продовження дії дозволу недоцільно.

Виконавчий директор Асоціації професіоналів з управління персоналом Андрій Ніколов [6] розповів на прес-конференції «Чи збільшиться рівень безробіття в Україні у найближчі півроку? Прогноз експертів» про досвід країн Прибалтики, зокрема, «латвійську модель», коли були відкриті кордони і працівники Латвії знайшли велику кількість робочих місць у Великобританії. За його словами Україні подібні тенденції не загрожують. Темпи євроінтеграції у нас доволі повільні. є мовні бар'єри, а є і бар'єри компетентності. Наша держава не є привабливою для західних ринків. Тому чекати зовнішню інтервенцію не доведеться. в практиці іноді виникають питання, чи слід дотримуватися процедури отримання дозволу на роботу, коли іноземець намагається виконувати певні обов'язки на громадських засадах, не отримуючи винагороду. Спеціалісти органів зайнятості вважають, що в таких ситуаціях дозвіл непотрібен. На нашу думку, використовувати працю іноземців і на громадських засадах не можна без дозволу, отриманого у порядку, передбаченому законодавством.

### Література

1. Офіційний вісник України 2011, № 83, ст. 3014.
2. Офіційний вісник України 2012, № 63, ст. 2565.
3. Офіційний вісник України, 2013, № 48, ст. 1722.
4. Офіційний вісник України 2012, № 63, ст. 2565.
5. М. Лазебна «Новий закон про зайнятість – це закон про нові можливості для людей» – Праця і зарплата, 2013, № 32, 28 серпня.
6. А. Ніколов. Українцям не слід побоюватися критичного рівня безробіття. Праця і зарплата, 2013, № 32, 28 серпня.