

Головка Т. В.,

викладач кафедри кримінального і цивільного права
юридичного факультету

Приватного вищого навчального закладу «Європейський університет»

ГАРАНТІЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ТА ЗАХИСТУ ПРАВА ІНОЗЕМЦІВ У СФЕРІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ В УКРАЇНІ

Анотація. У статті проаналізовано етимологію терміна «гарантії», на підставі аналізу поглядів вчених розкрито сутність правових та юридичних гарантій, охарактеризовано гарантії у сфері трудових відносин, розкрито гарантії реалізації та захисту права іноземців у сфері працевлаштування в Україні, запропоновано їх перелік та визначення.

Ключові слова: трудові відносини, працевлаштування, гарантії, трудове право, іноземці, громадяни України, особи, зайнятість, населення, правове регулювання.

Постанова проблеми. Лише одного закріплення права на працю, хоч і на конституційному рівні, недостатньо. Необхідним є наявність дієвих заходів реалізації вищенаведеного права, що забезпечуються державою. Так, у чинному національному законодавстві передбачено інститут працевлаштування, який має забезпечувати право особи на працю.

Стан наукового дослідження. Інститут працевлаштування був предметом дослідження таких вчених-правознавців, як Г. О. Барабаш, В. М. Божко, В. С. Венедиктов, О. П. Горбань, М. І. Гордієнко, М. І. Іншин, М. М. Клемпарський, О. О. Коваленко, В. В. Лазор, А. Р. Мацюк, К. Ю. Мельник, Л. В. Могилевський, Д. В. Назаров, Є. Ю. Подорожній, С. В. Попов, С. М. Попович, С. М. Прилипка, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, І. М. Чумаченко, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та багато інших. Проте, не дивлячись на важливу наукову та практичну цінність робіт цих вчених, їхніх висновків і рекомендацій, що в них містяться, на сьогодні на дисертаційному рівні фактично немає комплексних досліджень, присвячених особливостям гарантій реалізації та захисту права іноземців на працевлаштування.

Виклад основного матеріалу. Можливість реалізації іноземцями свого права на працю, яка відображена в положеннях Конституції України, повинна також закріплюватися відповідними гарантіями забезпечення такого права. Так, В. І. Даль у тлумачному словнику під гарантією розуміє поруку, поручительство, забезпечення, заставу [1, с. 208]. Великий тлумачний словник сучасної української мови дає таке визначення: гарантія – це порука в чомусь, забезпечення чого-небудь, передбачене законом чи певною угодою зобов'язання, за яким юридична або фізична особа відповідає перед відповідними особами в разі невиконання своїх зобов'язань; умови, що забезпечують успіх чого-небудь [2, с. 222].

У юридичній енциклопедичній літературі звертають увагу на те, що гарантія (франц. *garantie*, англ. *guarantee*) – це один із способів виконання зобов'язань [3, с. 125]. При цьому конституційні гарантії являють собою вид правових гарантій та є механізмом забезпечення дотримання, виконання, застосування та використання конституційних та інших норм права органами державної влади, місцевого самоврядування, їхніми посадовими та службовими особами, іншими фізичними й юридичними особами. Конституційні гарантії мають найвищу юридичну силу та спрямовані насамперед на охорону Конституції України, а також охорону передбачених нею інститутів [4, с. 542].

У дослідженні, присвяченому юридичним гарантіям права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України, В. В. Ситницька дійшла висновку, що гарантії – це умови, засоби та способи, що забезпечують безперешкодну реалізацію прав особи, їх всебічну охорону від можливих протиправних посягань і захист у випадку їх порушень [5, с. 13]. Під час дослідження гарантій трудових прав працівників та шляхів їх удосконалення, Н. В. Кохан звертає увагу на те, що юридичні гарантії – це система взаємопов'язаних форм і засобів (нормативних, інституційних, процесуальних), які забезпечують належне визнання, захист і реалізацію певних прав та їх обов'язків. Юридичні гарантії – це конструктивне вираження принципу самозахисту прав. Вони втілюють ідею узгодженої дії права й держави, коли одні форми, напрями й функції державно-правового регулювання та діяльності служать водночас захисним механізмом для інших і навпаки. І лише в такому загальному контексті взаємної підтримки й узгодженості різних частин і аспектів всього державно-правового комплексу окремі спеціальні форми та конструкції юридичних гарантій прав та свобод особистості можуть реально здійснити свою захисну роль. Юридичні гарантії самі потребують юридичних гарантій, а такими в кінцевому підсумку можуть бути лише правова держава та правові закони [6, с. 142; 7, с. 20–21]. У контексті досліджуваного питання варто зазначити, що законодавець, хоча й не розкриває сутності поняття «гарантії», у тому числі «гарантії працевлаштування», оперує цим терміном у трудовому законодавстві. Так, у ст. 5-1 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) зазначено, що держава гарантує працевдатним громадянам, які постійно проживають на території України:

- вільний вибір виду діяльності;
- безплатне сприяння державними службами зайнятості в підборі підходящої роботи та працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб;
- надання підприємствами, установами, організаціями відповідно до їх попередньо поданих заявок роботи за фахом випускникам державних вищих навчальних, професійних навчально-виховних закладів;
- безплатне навчання безробітних нових професій, перепідготовку в навчальних закладах або в системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії;
- компенсацію відповідно до законодавства матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість;
- правовий захист від необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу та незаконного звільнення, а також сприяння в збереженні роботи [8].

Водночас з аналізу вищенаведених законодавчих положень постає, що держава надає гарантії у сфері трудових відносин тільки громадянам України, які постійно проживають на території України. Слід зауважити, що зазначені положення отримали своє закріплення й рівні Конституції України. Зокрема, відповідно до ч. 2 ст. 43 Основного Закону України держава

створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [9]. Як справедливо із приводу вищенаведеного зауважують у науково-правових колах, у зазначених нормативних положеннях відсутнє чітке визначення поняття осіб, яким державою гарантується право на працю. Законодавець використовує термін «громадяни». Аналізуючи зазначені норми, можна зробити висновок, що перераховані в них гарантії розповсюджуються тільки на громадян України, але це положення, безсумнівно, не відповідає змісту інших статей КЗпП України та Конституції України, а також чинним міжнародним договорам та угодам. Створюється враження, що принцип рівних можливостей у виборі професії або роду діяльності, захист від необгрунтованої відмови в прийомі на роботу та незаконного звільнення й інші гарантії не розповсюджуються на іноземців та осіб без громадянства. Крім того, незрозуміло, кому саме гарантується право на працю – тільки громадянам України, громадянам України та громадянам інших держав або ж особам без громадянства [10, с. 36–37]. Таким чином, на нашу думку, у вищенаведених законодавчих положеннях замість терміна «громадянам» доречніше вживати термін «особам», що б не звужувало перелік осіб, яким держава надає гарантії у сфері трудових відносин, у тому числі працевлаштування.

Окрім вищенаведених законодавчих актів, гарантії у сфері трудових відносин закріплені в ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення». При цьому зазначено, що держава гарантує у сфері зайнятості:

- вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності, вільний вибір або зміну професії;
- отримання заробітної плати (винагороди) відповідно до законодавства;
- професійну орієнтацію з метою самовизначення та реалізації здатності особи до праці;
- професійне навчання відповідно до здібностей та з урахуванням потреб ринку праці;
- підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями;
- безоплатне сприяння в працевлаштуванні, обранні підходящої роботи та одержанні інформації про ситуацію на ринку праці та перспективи його розвитку;
- соціальний захист у разі настання безробіття;
- захист від дискримінації у сфері зайнятості, необгрунтованої відмови в найманні на роботу та незаконного звільнення;
- додаткове сприяння в працевлаштуванні окремих категорій громадян [11].

Як постає з вищенаведеного, перераховані в Законі України «Про зайнятість населення» трудові гарантії не розповсюджуються тільки на громадян України, оскільки законодавець використовує термін «особа», що може включати в себе й іноземця. Таким чином, на підставі вищенаведених законодавчих положень спробуємо виокремити гарантії працевлаштування іноземців в Україні. Так, до таких гарантії слід віднести:

1) вільний вибір виду діяльності. Відповідно до ст. 6 Закону України «Про зайнятість населення» кожен має право на вільний вибір місця, виду діяльності та роду занять, яке забезпечується державою шляхом створення правових, організаційних та економічних умов для такого вибору. При цьому реалізація права на вибір місця, виду діяльності та роду занять здійснюється шляхом самостійного забезпечення особою своєї зайнятості чи звернення з метою працевлаштування до роботодавця або за сприяння центрального органу виконавчої влади, що реалізує

державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, чи суб'єкта господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні;

2) отримання заробітної плати відповідно до законодавства. Відповідно до Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. При цьому в ст. 22 (гарантії дотримання прав щодо оплати праці) вищенаведеного нормативно-правового акта встановлено, що суб'єкти організації оплати праці не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами та колективними договорами [12];

3) професійна орієнтація та навчання. Відповідно до положень Закону України «Про зайнятість населення» кожен має право на професійну орієнтацію, яке забезпечується шляхом надання комплексу профорієнтаційних послуг із вибору або зміни професії, виду діяльності та інших профорієнтаційних послуг. Особи мають право на безоплатні послуги з професійної орієнтації з метою обрання або зміни виду діяльності, місця роботи, режиму праці. Окрім цього, кожен має право на професійне навчання, яке реалізується шляхом первинної професійної підготовки, перепідготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації, стажування в професійно-технічних, вищих навчальних закладах і закладах післядипломної освіти, безпосередньо на робочих місцях на виробництві чи у сфері послуг із метою здобуття особою відповідної кваліфікації або приведення її рівня відповідно до вимог сучасного виробництва та сфери послуг [11].

Окрім вищенаведеного, серед гарантії працевлаштування іноземців в Україні необхідно виокремити можливість оскарження рішень, що призвели до порушення прав, свобод та інтересів. Так, відповідно до ст. 13 Закону України «Про зайнятість населення» кожен має право на оскарження рішень, дій або бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, фізичних осіб, що застосовують найману працю, а також дій або бездіяльності посадових осіб, що призвели до порушення права особи на зайнятість, відповідно до законодавства [11]. При цьому, у ст. 221 КЗпП України встановлено, що трудові спори розглядаються комісіями з трудових спорів, а також районними, районними в місті, міськими чи міськрайонними судами. Комісія з трудових спорів є обов'язковим первинним органом із розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях. Трудовий спір підлягає розглядові в комісії з трудових спорів, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності під час безпосередніх переговорів із власником або уповноваженим ним органом. У районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за такими заявами:

– працівника чи власника або уповноваженого ним органу, коли вони не згодні з рішенням комісії з трудових спорів підприємства, установи, організації (підрозділу);

– прокурора, якщо він вважає, що рішення комісії з трудових спорів суперечить чинному законодавству.

Також безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за такими заявами:

– працівників підприємств, установ, організацій, де комісії з трудових спорів не обираються;

– працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати та формулювання причини звільнення, оплати за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи;

– керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також службових осіб органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службових осіб центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян, із питань звільнення, зміни дати та формулювання причини звільнення, переведення на іншу роботу, оплати за час вимушеного прогулу та накладання дисциплінарних стягнень;

– власника або уповноваженого ним органу про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації;

– працівників у питанні застосування законодавства про працю, яке відповідно до чинного законодавства попередньо було вирішено власником або уповноваженим ним органом і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації (підрозділу) у межах наданих їм прав [8].

Наступною гарантією працевлаштування іноземців в Україні є можливість настання юридичної відповідальності за порушення законодавства про зайнятість населення. Як зазначають у науково-правових колах, юридична відповідальність – це передбачені законом вид і міра обов'язку правопорушника зазнавати примусового державно-владного характеру позбавлення благ психологічного, організаційного та майнового характеру в правовідносинах, що виникають між ним і державою з факту правопорушення. Метою юридичної відповідальності є наявність можливостей безперешкодного здійснення суб'єктивних прав та досягнення правового результату правомірною поведінкою суб'єктів (учасників) відповідних суспільних правовідносин [13, с. 604, 607]. Відповідно до ст. 53 (відповідальність за порушення законодавства про зайнятість населення) Закону України «Про зайнятість населення» посадові особи органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, а також фізичні особи-підприємці, винні в порушенні законодавства про зайнятість населення, несуть відповідальність згідно із законодавством. Так, наприклад, у разі застосування роботодавцем праці іноземців або осіб без громадянства та осіб, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця:

– на умовах трудового або іншого договору без дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства стягується штраф за кожну особу в двадцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення;

– на інших умовах, ніж ті, що передбачені зазначеним дозволом, або іншим роботодавцем, стягується штраф за кожну особу в десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення [11].

Механізм накладення штрафів на суб'єктів господарювання та роботодавців за порушення законодавства про зайнятість населення визначено в Порядку накладення штрафів за пору-

шення законодавства про зайнятість населення, затвердженому Постановою Кабінету Міністрів України від 17 липня 2013 року № 509. Зокрема, у вищевказаному Порядку зазначено, що в разі виявлення під час перевірки суб'єкта господарювання або роботодавця ознак порушення законодавства про зайнятість населення посадова особа Державної інспекції України з питань праці чи її територіального органу складає акт, а уповноважена посадова особа не пізніше ніж через 10 днів із дня його складення приймає рішення про розгляд справи про накладення штрафу. Справа розглядається в п'ятнадцятиденний строк із дня прийняття рішення про її розгляд. Про розгляд справи Державна інспекція України з питань праці та її територіальні органи письмово повідомляють суб'єктів господарювання та роботодавців не пізніше ніж за п'ять днів до дати розгляду рекомендованим листом чи телеграмою, телефоаксом, телефонограмою або шляхом вручення повідомлення їх представникам, про що на копії повідомлення, яка залишається в Держпраці чи її територіальному органі, робиться відповідна позначка, засвідчена підписом такого представника [14].

Висновки. Таким чином, під гарантіями працевлаштування іноземців в Україні слід розуміти закріплені на нормативно-правовому рівні умови та засоби, відповідно до яких забезпечуються можливість реалізації права іноземців на працю, а також охорона та захист такого права від протиправних посягань. До основних гарантій працевлаштування іноземців в Україні слід віднести забезпечення вільного вибору виду діяльності; одержання заробітної плати; професійної орієнтації та навчання; можливість оскарження рішень, що призвели до порушення прав, свобод та інтересів іноземців у сфері працевлаштування; притягнення винних осіб до юридичної відповідальності за порушення законодавства про зайнятість населення.

Література:

1. Даль В. И. Толковый словарь русского языка / В. И. Даль. – М. : Эксмо, 2011. – 896 с.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К. ; Ірпін'я : ВТФ «Перун», 2009. – 1736 с.
3. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. Ю. С. Шемшученка. – К. : Юрид. думка, 2007. – 992 с.
4. Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол. : Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К. : Укр. енцикл., 1998. – Т. 1 : А–Г. – К. : Юридична думка, 2011. – 656 с.
5. Ситницька О. А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. / О. А. Ситницька. – Хмельницький, 2008. – 222 с.
6. Нерсесянц В. С. Проблемы общей теории права и государства / В. С. Нерсесянц. – М., 1999. – 420 с.
7. Кохан Н. В. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. / Н. В. Кохан. – Івано-Франківськ, 2008. – 217 с.
8. Кодекс законів про працю : Закон України : від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50.
9. Конституція України : від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
10. Горбань О. П. Правове регулювання праці іноземців та осіб без громадянства в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / О. П. Горбань. – Х., 2009. – 191 с.
11. Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
12. Про оплату праці : Закон України : від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
13. Скакун О. Ф. Теорія держави і права (Енциклопедичний курс) : [підручник] / О. Ф. Скакун. – видання 2-е, перероблене і доповнене. – Х. : Еспада, 2009. – 752 с.
14. Про затвердження Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про зайнятість населення : Постанова Кабінету Міністрів України : від 17 липня 2013 р. № 509 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 60. – Ст. 2151.

Головко Т. В. Гарантии реализации и защиты права иностранцев в сфере трудоустройства в Украине

Аннотация. В статье проанализировано этимологическое происхождение термина «гарантии», на основании анализа взглядов ученых раскрыта сущность правовых и юридических гарантий, охарактеризованы гарантии в сфере трудовых отношений, раскрыты гарантии реализации и защиты права иностранцев в сфере трудоустройства в Украине, предложен их перечень и определения.

Ключевые слова: трудовые отношения, трудоустройство, гарантии, трудовое право, иностранцы, граждане Украины, лица, занятость, население, правовое регулирование.

Golovko T. Guarantees the protection and rights of foreigners in employment in Ukraine

Summary. The article analyzes the etymological origin of the term «guarantee» based on analysis of the views of scientists essence of the legal and judicial guarantees, warranties described in the field of labor relations, solved guarantee the realization and protection of the rights of foreigners in employment in Ukraine, offered their list and definitions.

Key words: labor relations, employment guarantees, labor law, foreigners, citizens of Ukraine, persons, employment, population regulation.