

УДК 351.83(477)

А. А. Бровій

АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВЗАЄМОДІЇ РОБОТОДАВЦЯ І ПРАЦІВНИКА ЯК ЮРИДИЧНО-ВЛАДНИЙ МЕХАНІЗМ ОРГАНІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Розкрито доцільність взаємного виконання обов'язків у трудових правових відносинах роботодавцем і працівником та висвітлено основні форми такої взаємодії.

З виникненням людини, її становленням як особистості і об'єднанням у спільноти з метою виживання праця стає не тільки основою її життєдіяльності, але і основною сферою її формування і розвитку. Першоосновою виникнення людського суспільства, головною умовою її існування, самоорганізації і прогресу є праця людини. Функціонуючи як спосіб задоволення людських потреб, праця породжує першу, суто людську, потребу – потребу в праці, діяльності. Потреба в праці – це суспільне відношення, що становить об'єктивну основу людської суті. Стимулом праці виступає потреба не в самій дії «лише б працювати», а споживача цінність процесу праці як творчості, як акту самовираження особистості [1].

Праця та відносини, що складаються в процесі її здійснення, мають специфічні, тільки їм притаманні властивості: професійні вміння, необхідність, організованість, ініціатива та творчість, включення в трудовий процес, отримання результату.

Праця взагалі і реалізація конкретних трудових відносин зокрема забезпечуються організаційними та управлінськими процесами, координаційними та субординаційними заходами. Координація передбачає фактичне збереження рівності учасників трудового процесу, їх спільні погоджені дії, а субординація забезпечує певне адміністративно-ієрархічне положення суб'єктів, їх підпорядкованість у процесі спільної діяльності, порядок виникнення і реалізації владних відносин у трудовому процесі.

Організація праці, управління, координація і субординація забезпечують адміністративно-правове регулювання трудових відносин. Характеризуючи метод адміністративно-правового регулювання трудових відносин, потрібно мати на увазі, що цей метод представляє собою юридично-владний механізм організації трудових відносин, що виникають у процесі право забезпечення у сфері трудової діяльності.

Встановлення трудових відносин між роботодавцем і працівником покладає на обидві сторони певні обов'язки і відповідальність, адже трудовою угодою як угодою між працівником і роботодавцем про найм першого для виконання обумовленої роботи визначаються характер, зміст і умови, організаційні і технологічні засади такої роботи та оплата праці.

З моменту укладення трудової угоди між працівником і роботодавцем виникають трудові відносини та відносини, тісно пов'язані з ними. Відносинами, тісно пов'язаними з трудовими є:

- а) організаційно-адміністративні відносини у сфері праці;
- б) відносини з працевлаштування у конкретного роботодавця;
- в) відносини з професійного добору, професійної підготовки і підвищення кваліфікації за місцем роботи.

Відносини за трудовою угодою породжують і відносини із соціального партнерства у сфері праці, що полягають у встановленні умов праці та застосування трудового законодавства як за участю працівників безпосередньо, так і через їх представників, щодо матеріальної відповідальності сторін трудового договору, контролю та нагляду за виконанням законодавства про працю, порядку вирішення трудових спорів, адміністративно-організаційного забезпечення трудової діяльності.

Розглядаючи адміністративно-правові засади управління трудовими відносинами та, зокрема, організації їх виконання та внесення змін до них, неможливо обійтись без визначення такого правового явища, як метод управління. Метод управління представляє собою правовий засіб, який використовується для досягнення цілей, вирішення завдань і здійснення функцій державної управлінської діяльності [2, с. 227].

Категорії, форми і методи управління необхідно розглядати в нерозривній єдності. Методи управління трудовими відносинами залежать від характеру виробничих відносин, що визначають зміст праці, форми власності на засоби виробництва, відношення працівників до засобів виробництва, мету, заради якої здійснюється праця безпосередніх виробників, та її зв'язок з метою виробництва в даному суспільстві, взаємозв'язок між працею окремого працівника та сукупною працею, що характеризує форму прояву суспільної природи праці, ступінь соціальних відмінностей у процесі праці, зумовлених відношенням соціальних груп до засобів виробництва, відмінностями у рівні підготовки працівників та виконанням ними різних функцій у процесі праці [3, с. 174].

Індивідуальні трудові відносини працівника можуть бути узгодженими або бути складовими колективних трудових відносин щодо участі працівників чи інших представників в управлінні підприємством, установою, організацією, ведення колективних переговорів, укладення, зміни і доповнення колективних договорів і угод, діяльності професійних спілок, досудового розгляду індивідуальних трудових спорів, вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

На працівника поширюються правила внутрішнього розпорядку, і він має дотримуватись вимог трудової дисципліни, яка передбачає точне і неухильне виконання зобов'язань за договорами (господарськими, цивільно-правовими, фінансовими, адміністративними та іншими) відповідно до закону та умов договору. Працівник, який не

дотримується вимог трудової дисципліни, може бути підданий дисциплінарним та адміністративним заходам впливу з метою забезпечення його належної поведінки.

Роботодавець має створити для працівника належні умови для виконання ним взятих на себе за трудовою угодою зобов'язань.

Відповідно до ст. 31 Кодексу законів про працю України роботодавець не може вимагати чи доручити працівникові виконання роботи, не передбаченої трудовою угодою. В цьому сенсі трудова угода є формою захисту працівника від завантаження його обов'язками, не обумовленими трудовою угодою, і виступає як гарантія виконання саме тієї роботи, на яку добровільно погодився працівник при укладенні трудової угоди.

Виконання трудових відносин розпочинається з визначення роботодавцем місця працівника, початку і закінчення робочого часу, ознайомлення з посадовими інструкціями на робочому чи в іншому місці підприємства, установи, організації, уявлення безпосередньо на робочому місці трудової функції, яку буде виконувати працівник відповідно до найменування професії, спеціалізації, кваліфікації, посади, кваліфікації професій та кваліфікаційних характеристик, ознайомлення з режимом праці та відпочинку в разі, якщо він відрізняється від загальних правил, встановлених у даного роботодавця, умовами охорони праці. Вказані умови та умови оплати праці мають бути враховані при укладенні трудової угоди, але при виході на роботу вони, як правило, безпосередньо на робочому місці уточнюються, узагальнюються, деталізуються і усвідомлюються працівником до початку роботи.

Організаційні засади управління трудовими відносинами полягають у структуризації завдань у межах загального процесу роботи з персоналом, у створенні відповідних структурних підрозділів, встановленні ієрархічних і функціональних залежностей між учасниками трудових відносин. Головним завданням роботодавця (власника, адміністратора) є створення умов для управління персоналом та виконання ним своїх обов'язків. Основними учасниками системи управління трудовими відносинами є роботодавець, його довірена особа або інший працівник, який організовує та здійснює керівництво виробничою діяльністю, та працівник, який надає послуги за трудовою угодою, а також професійна спілка працівників.

Загальна, традиційна адміністративно-організаційна модель управління трудовими відносинами полягає в розподілі обов'язків, в силу яких лінійний керівник зобов'язаний здійснювати: керівництво людьми, адміністративне обслуговування, організацію їх праці, набір персоналу, контроль за виконанням трудових обов'язків, вирішення соціальних справ, винагородження працівників, звільнення працівників, юридичне консультування з питань трудової діяльності, а працівник – виконувати трудову функцію, передбачену трудовою угодою.

Умови трудової угоди є обов'язковими для сторін, крім умов, які

відповідно до закону є недійсними. Недійсність трудової угоди настає, якщо вона укладена з особами без дотримання вимог трудового законодавства або з особою, визнаною в установленому законом порядку недієздатною, або під впливом омани, погрози, примушення, без наміру створити юридичні наслідки (удаваний трудовий договір), в інших випадках за рішенням суду в разі порушення трудового законодавства та порушення прав і свобод людини. Окремі умови трудової угоди можуть бути визнані недійсними і потребують від роботодавця за згодою працівника внести до неї відповідні зміни, зокрема, якщо вони погіршують становище порівняно з трудовим законодавством і колективним договором або мають дискримінаційний характер. Недійсність окремих умов трудової угоди не тягне за собою визнання її недійсною в цілому. Якщо роботодавець і працівник не дійдуть згоди щодо внесення змін до умов трудової угоди, застосовуються норми трудового законодавства або колективного договору.

Якщо неможливо усунути умови, що спричинили недійсність трудової угоди та продовжувати трудові відносини згідно з вимогами закону, трудова угода виконанню не підлягає.

Роботодавець зобов'язаний надати працівникові обумовлену угодою роботу у визначений строк, а в разі відмови роботодавця надати працівникові роботу відповідно до укладеної трудової угоди працівник має право на визнання трудових відносин такими, що виникли з дня, визначеного трудовою угодою, із стягненням заробітної плати з розрахунку тарифної ставки (окладу) до дня початку роботи.

Працівник у день, визначений трудовим договором (угодою), зобов'язаний приступити до роботи, а якщо цей день не встановлено – наступного дня після укладення трудового договору (угоди).

Роботодавець має право відмовити працівникові в наданні роботи, якщо він без поважних причин не став до роботи у визначений день. У такому разі вважається, що трудові відносини не виникли, нормативний акт роботодавця, письмова трудова угода підлягають анулюванню і на працівника покладається обов'язок повернути роботодавцеві отримані гарантійні компенсаційні виплати.

Роботодавець в адміністративному порядку встановлює порядок оформлення на роботу.

Провідне місце в організації виконання трудових відносин належить службам персоналу, хоч вони безпосередньо не беруть участі у створенні вартості продукції і послуг.

Служба персоналу бере участь в організації виконання трудових відносин шляхом:

- забезпечення організації, установи, підприємства висококваліфікованими працівниками у потрібній кількості і в потрібний час;
- укладення трудових угод, контрактів, договорів із зовнішніми організаціями, визначення умов співпраці і контролю їх виконання;

– надання послуг щодо ефективної організації операційних процесів у сфері управління людськими ресурсами (набір, навчання, розміщення на виробництві, винагородження, ведення персональної документації, соціальна допомога тощо);

– надання консультативних і експертних послуг щодо розроблення і реалізації стратегічних і тактичних дій з управління людськими ресурсами, їх трудового використання (розроблення кадрових програм, проектування організаційних змін, розроблення програм поліпшення умов праці, контроль за виконанням трудових функцій, запровадження показників оцінювання ефективності виконання трудових відносин).

При реалізації трудових відносин забороняється будь-яка примусова праця, застосування якої тягне для роботодавця настання юридичної відповідальності.

Під час реалізації трудових відносин між працівником і роботодавцем забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівних прав і можливостей, пряме і непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ-СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Певні обмеження прав і можливостей або надання переваг працівникам залежно від певних видів робіт, які стосуються віку, рівня освіти, стану здоров'я, статі, інших відповідних обставин, а також необхідності посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб, не вважаються дискримінацією у сфері праці. Законами і статутами господарських товариств (крім акціонерних), виробничих кооперативів, фермерських господарств, громадських організацій можуть встановлюватися переваги для їх засновників (учасників) і членів при наданні роботи, переведенні на іншу роботу та залишенні на роботі при вивільненні.

Працівники, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, мають право звернутися до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди в порядку, встановленому законом.

Виконання трудових відносин має сприяти зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя працівників, зміцненню трудової дисципліни і виконанню кожними працівником трудової функції у

відповідності до умов, передбачених трудовою угодою. Працівники і роботодавці як суб'єкти трудових правовідносин, трудові колективи, органи та організації профспілок, інші представники працівників, органи та організації роботодавців, об'єднання профспілок та роботодавців, а також органи державної влади, місцевого самоврядування мають вживати спільних зусиль до виконання вимог трудового законодавства, виражених у конкретних трудових угодах.

Стаття 13 Закону України «Про охорону праці» [4] визначає, що роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити дотримання вимог законодавства щодо працівників у галузі охорони праці. Вказаний Закон встановлює основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні.

Охорона праці, яку має в адміністративному порядку забезпечити роботодавець – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, адміністративно-правових, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності.

Роботодавець зобов'язаний для виконання трудової функції працівниками розробити норми праці. Державне регулювання у сфері норм праці здійснює центральний орган виконавчої влади з питань праці шляхом розроблення науково обґрунтованих матеріалів для нормування праці. Норми праці можуть бути розраховані в різних показниках, і встановлюються вони для регулювання інтенсивності праці працівників. Як невід'ємні умови нормування праці повинні враховуватись нормативні умови праці, а саме:

- а) технічно справний стан машин, верстатів, приладів, іншого обладнання для виконання роботи працівником;
- б) належна якість матеріалів, сировини, інструментів, необхідних для виконання робіт, їх вчасне надання працівнику;
- в) вчасне і достатнє постачання на виробництво електроенергії, газу та інших джерел енергоживлення;
- г) належне фінансове забезпечення у разі, коли працівник під час виконання робіт несе фінансові затрати;
- д) своєчасне забезпечення технічною документацією;
- е) здорові та безпечні умови праці; дотримання правил і норм з техніки безпеки, необхідні освітлення, опалення, вентиляцію, усунення шкідливих виробничих факторів (шуму, випромінювання, вібрації та інших факторів, що можуть негативно вплинути на здоров'я) на робочому місці працівника.

За виконану роботу, обумовлену трудовими відносинами, працівник отримує від роботодавця заробітну плату, яка являє собою обчислену у грошовому виразі оплату за виконану роботу відповідно до чинних норм праці, яка встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів), відрядних розцінок та посадових окладів (ставок заробітної плати).

Розмір заробітної плати залежить від складності, обсягів, умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці і максимальним розміром не обмежується.

У процесі нарахування заробітної плати беруть участь три суб'єкти: держава, яка здійснює державне регулювання оплати праці, наймані працівники (окремі працівники та їх групи) і організації, створені ними для представництва своїх інтересів, і власники-роботодавці незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої приналежності, а також створені ними організації.

Державне регулювання оплати праці працівників здійснюється шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і мінімальних гарантій в оплаті праці, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників суб'єктів господарювання державної і комунальної форм власності, працівників юридичних осіб, що фінансуються чи дотуються з бюджетів.

Умови і розміри оплати праці працівників юридичних осіб, що фінансуються з бюджету, а також умови оплати праці працівників юридичних осіб, що дотуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України.

Оплата праці може здійснюватися і шляхом договірного регулювання, яке реалізується на основі системи колективних угод, що укладаються на національному, галузевому або територіальному рівні, та колективних договорів відповідно до законодавства. У колективних договорах мінімальні гарантії в оплаті праці не можуть бути нижчими, ніж встановлені генеральною, галузевою, територіальною угодами.

Розмір заробітної плати обчислюється залежно від трьох складових: тарифних ставок, посадових окладів, додаткової заробітної плати.

Тарифні ставки встановлюються за робітничими професіями, як правило, в розрахунку на годину (годинна тарифна ставка) або на робочий день (денна тарифна ставка), виходячи з нормальної тривалості робочого часу.

Посадові оклади (ставки заробітної плати) встановлюються для працівників, що відповідно до класифікації професій належать до законодавців, вищих державних службовців, керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців, у розрахунку на місяць.

Місячні оклади можуть встановлюватися і за робітничими професіями (на умовах колективного договору).

Додаткова заробітна плата включає виплати за перевиконання норм праці при відрядній формі заробітної плати, а також доплати,

надбавки, премії, винагороди за вислугу років, за результатами роботи на рік, інші види заохочувальних виплат.

Роботодавець в адміністративному порядку, погодженому з виборним органом профспілкової організації (профспілковим представником) може встановити систему стимулювання праці (преміювання, заохочувальні виплати, доплати, надбавки тощо) та визнати межі прав роботодавця щодо зменшення розміру доплат, надбавок, премій тощо. Зазначені системи, як правило, передбачаються в колективному договорі і можуть встановлюватись також трудовим договором.

Якщо під час виконання трудових відносин виник трудовий спір (конфлікт), то він розглядається в цивільно-правовому, адміністративно-правовому та господарсько-правовому порядку. Колективні трудові спори (конфлікти) між сторонами соціально-трудова відносин вирішуються у відповідності до норм Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [5].

Для розгляду та вирішення колективних трудових спорів законом передбачена система органів, що розглядають спори у рамках суворо регламентованої процедури. Розгляд колективних трудових спорів (конфліктів) здійснюється:

- примирною комісією – з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту і укладення чи зміни колективного договору, угоди;

- трудовими арбітражем – у разі неприйняття примирною комісією рішення у встановлені законом строки; в разі неприйняття примирною комісією узгодженого рішення у колективному трудовому спорі (конфлікті) з питань, що віднесені до її компетенції; з питань виконання колективного договору, угоди або їх окремих положень; з питань невиконання законодавства про працю.

Колективні трудові спори (конфлікти) є невід'ємною частиною сучасних соціально-трудова відносин. Вони виникають між організованими групами людей, інтереси яких часто протилежні. Такі конфлікти можуть бути джерелом соціальної напруги у суспільстві. Основною метою Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» є упорядкувати ці конфлікти таким чином, щоб стало можливим їх врегулювання шляхом правової процедури без застосування насильства та неправових засобів. Норми законодавчих актів, що визначають порядок розв'язання колективних трудових спорів, складають у сукупності особливий процесуальний інститут, призначення якого полягає у встановленні фактичного обсягу прав та обов'язків сторін соціально-трудова відносин, усуненні перешкод для їх реалізації, відновленні порушених прав та законних інтересів сторін, створенні гарантій для відносин соціального партнерства працівників та роботодавців [6].

Якщо трудові відносини реалізовані, тобто роботодавець створив необхідні умови і надав їх у розпорядження працівника, який

виконав обумовлену трудовою угодою роботу і отримав за неї оплату, а угода була укладена на певний строк чи на виконання певної роботи, то виникають підстави для припинення трудових відносин.

Виконання трудових відносин пов'язане з виникненням та реалізацією цілого комплексу правовідносин: трудових, адміністративних, цивільних та інших, які тісно пов'язані між собою і взаємно забезпечують реалізацію трудових відносин в цілому.

Відносини, що виникають у зв'язку з реалізацією трудових відносин, можна розділити на три групи: попередні, супутні і витікаючі (наслідкові). **Попередні правовідносини** витікають і розвиваються до встановлення трудових і припиняються з їх виникненням, наприклад, правовідносини в процесі професійної підготовки (навчання) кадрів, правовідносини з оформлення працевлаштування. **Супутні правовідносини** витікають і розвиваються паралельно з трудовими для забезпечення нормального існування останніх. Супутніми будуть правовідносини з нагляду за безпекою праці, дотримання внутрішнього розпорядку, вимог законодавства, організаційно-управлінські, з розгляду трудових справ тощо. **Витікаючими (наслідковими)** будуть відносини, які походять від трудових, витікають або із припинення трудових відносин, або із змін трудових відносин, наприклад, матеріальне забезпечення звільненого працівника, правовідносини з трудового спору зі звільненням працівника тощо [7, с. 137].

Загальним для всіх трьох груп трудових відносин є те, що вони мають здійснюватись у певному адміністративному порядку, забезпечені певними адміністративно-правовими відносинами. Адміністративно-правові відносини за своєю суттю є організаційними та охоплюють різного роду організаційні аспекти, які спрямовані на реалізацію функцій і повноважень суб'єктів управління, об'єктів управління, на організацію виконання правових норм і інших правових вмінь, приписів, актів і т. п. [8, с. 48–49]. Стеценко С. Г. визначає [9, с. 80] адміністративно-правові відносини, як результат впливу адміністративно-правових норм на поведінку суб'єктів адміністративного права як складову частину механізму адміністративно-правового регулювання суспільних відносин.

Список літератури: 1. Маркович, Данило Ж. Соціологія труда : учебник / Данило Ж. Маркович. – М. : Изд-во РУДН, 1997. – 511 с. – (Б-ка соціолога). 2. Старилів Ю. Н. Курс адміністративного права : в 2 т. / Ю. Н. Старилів. – М. : Норма, 2002. – Т. 1. – 710 с. 3. Алексеев А. В. Социально-экономическая модель труда и предпринимательства : монография / А. В. Алексеев, Ф. У. Мухаметлагилов. – Уфа : Башкир. гос. ун-т, 2005. – 278 с. 4. Про охорону праці : закон України // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 29. – Ст. 668. 5. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : закон України // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – С. 227. 6. Юр'єв С. Є. Науково-практичний коментар до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» / С. Є. Юр'єв // Трудове право України. – 2006. – № 1 (1). – С. 46. 7. Трудове право : учебник / под ред. О. В. Смирнова

и И. О. Снигеревой. – М. : Проспект, 2009. – 616 с. 8. Габричадзе Б. Н. Административное право Российской Федерации : учебник / Б. Н. Габричадзе, А. Г. Чернявский. – М. : Дело и сервис, 2001. – 623 с. 9. Стеценко С. Г. Административное право Украины : навч. посіб. / С. Г. Стеценко. – К. : Атіка, 2007. – 622 с.

Надійшла до редакції 12.12.2011

Раскрыта целесообразность взаимного исполнения обязанностей в трудовых отношениях работодателя и работника, а также освещены основные формы такого взаимодействия.

Expediency of mutual execution of duties in the labour legal relationships of employer and worker is exposed, and also the basic forms of such co-operation are expounded.

УДК 351.756(477)

О. Л. Гамалій

СУЧАСНИЙ СТАН ЗЛОЧИННОСТІ ТА АДМІНІСТРАТИВНОЇ ДЕЛІКТНОСТІ ЗА УЧАСТЮ ІНОЗЕМЦІВ В УКРАЇНІ ТА ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОЇ ПРОТИДІЇ ЇМ

У зв'язку з нагальною потребою посилення боротьби зі злочинністю виконано аналіз сучасного стану злочинності та адміністративної деліктності за участю іноземців в Україні, визначено найбільш суттєві ознаки суспільно небезпечних протиправних проявів.

Як відомо, Україна є поліетнічною державою, де проживають представники понад 130 національностей і народностей. Разом із тим, за даними МВС, тільки сьогодні в Україні нараховується близько 48 тис. іноземних студентів, які прибули сюди в мету навчання. При цьому, як свідчить головний консультант відділу політичних стратегій Національного інституту стратегічних досліджень Л. Мазука [1], майже 70 % студентів є громадянами країн, що вважаються традиційними постачальниками нелегальних мігрантів (В'єтнам, Індія, Ірак, Іран, Йорданія, Нігерія, Пакистан, Палестина, Сирія). До того ж, певна кількість іноземців перебувають в Україні і на нелегальних засадах, поповнюючи й без того значну за чисельністю когорту легальних або напівлегальних іноземців. І цілком зрозуміло, що разом із привнесеними до нас власними культурно-побутовими нашаруваннями, означені іноземці не завжди «вписуються» в реалії країни перебування, являючись у тому числі й потенційними або реальними носіями злочинних проявів, обумовлених також економічними проблемами нашої держави.

Треба зазначити, що адміністративно-правовий статус, права та обов'язки іноземців, поведінка, проступки та злочини, що вчинялися іноземцями в Україні, свого часу були предметом наукових досліджень таких вчених, як С. В. Албул, С. В. Гаркавий, О. О. Грабовська, С. Ф. Константинов, П. Г. Назаренко, В. І. Палько,

© Гамалій О. Л., 2011