

Міграція робочої сили. Які зміни в регуляції дозволів на роботу іноземців?

№43, 03 листопада 2022

Володимир Зосімов ,
юрист
EBS

Головна стаття

Заходи торговельного захисту (антидемпінгові, антисубсидаційні та спеціальні розслідування): тенденції 2022 року

Компетентна думка

Електронна торгівля. Українська та світова практика правового регулювання
Як війна вплинула на імпорт? Використання інструментів торговельного захисту
На захисті національної економіки: правові засади захисту внутрішнього ринку

15.10.2022 набрав чинності Закон України "Про внесення змін до деяких законів України щодо застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні і надання послуг з посередництва у працевлаштуванні за кордоном" від 21.09.2022 р. № 2623-IX (далі – Закон), яким унесено суттєві зміни в Закон України "Про зайнятість населення" і Закон України "Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства" у частині, що стосується видачі дозволів на застосування праці іноземців та осіб без громадянства.

Як зазначали самі автори закону, даний Закон покликаний спростити для роботодавців забезпечення потреби в робочій силі, що може бути задоволена за рахунок застосування праці іноземців та осіб без громадянства, забезпечення рівних умов праці для громадян України й іноземців, детінізації трудових відносин, а також удосконалення законодавства у цій сфері й усунення правових колізій.

Забігаючи наперед, скажемо, що даний Закон дійсно певною мірою полегшує доступ іноземців до вітчизняного ринку праці, але при цьому прибирає також декотрі можливості, які мали іноземці до набрання чинності цим Законом.

Отже, Законом змінюється перелік категорій іноземців, що мають право на отримання дозволу, і встановлюються такі категорії, як:

- іноземні наймані працівники;
- відряджені іноземні працівники;
- внутрішньокорпоративні цесіонарії;
- іноземці й особи без громадянства, щодо яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання про визнання біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту;
- особи, які подали заяву про визнання особою без громадянства, й особи, що оскаржують рішення про відмову у визнанні особою без громадянства;
- іноземці й особи без громадянства, які прибули в Україну з метою навчання у закладах вищої освіти та мають намір у період навчання і по закінченню навчання, за умови свого

працевлаштування не пізніше ніж за 30 календарних днів до моменту завершення періоду навчання провадити трудову діяльність в Україні.

Як видно, у цьому переліку повністю відсутні т. зв. "особливі категорії іноземців", такі як IT-спеціалісти, високооплачувані професіонали, засновники та бенефіціари українських юридичних осіб, випускники університетів, що входять до топ-100 світового рейтингу, працівники творчих професій. Як впливає з логіки **Закону**, відтепер усі ці категорії підпадають під загальну категорію – "іноземні наймані працівники".

Також **Закон** додає нову категорію – студенти вітчизняних вузів. Таке нововведення за логікою творців **Закону** покликане полегшити життя іноземним студентам, адже водночас із цим унесено певні зміни до **Закону України "Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства"**, що в сукупності виглядає як спроба дозволити таким студентам отримувати посвідку на тимчасове проживання на підставі дозволу на працевлаштування та залишитися в Україні після закінчення навчання, принаймні ще на 1 рік.

До того ж **Законом** остаточно вирішено питання щодо необхідності отримання дозволу для іноземців, які підписали гіг-контракт, – тепер вони мають отримувати дозвіл на загальних підставах.

Відповідно, слідом за скасуванням "спеціальних категорій іноземців" **Законом** унесено зміни до строків, на які видають дозвіл. Строк до 3 років залишили тільки для відряджених іноземних працівників та внутрішньокорпоративних цесіонаріїв. Усім іншим запропоновано задовольнятися строком до 2 років. З одного боку, це значне полегшення для тих іноземців, які й раніше підпадали під загальну категорію, адже займатися подовженням дозволу тепер можна вдвічі рідше, але, з іншого боку – усі ті іноземці, які раніше мали "спецкатегорію" й отримували дозвіл на 3 роки, віднині подаватимуть документи до центрів зайнятості частіше.

Наступні суттєві зміни – розмір плати за видачу дозволу. Плату збільшено, причому в деяких випадках суттєво. Зокрема, для дозволів до 6 місяців плата становить 3 прожиткові мінімуми (було 2), для дозволів до 1 року включно – 5 прожиткових мінімумів (було 4), для дозволів до 2 років включно – 8 прожиткових мінімумів (раніше не було), для дозволів до 3 років – 10 прожиткових мінімумів (було 6). Тобто для загальної категорії відтепер плата збільшилася вдвічі (але й строк дозволу теж збільшено вдвічі). При цьому розмір плати за продовження дії дозволу зменшено на 1 прожитковий мінімум від розміру плати за видачу дозволу на відповідний строк.

Також розширено перелік осіб, яким дозвіл видають безкоштовно. До цієї категорії відтепер належать ще й іноземці, які прибули в Україну для навчання у вузах, а також іноземці, які брали безпосередню участь у відсічі та стримуванні збройної агресії російської федерації проти України.

На противагу збільшенню розміру плати за дозвіл **Законом скасовано вимоги до заробітної плати іноземців**. Дотепер вимога до розміру заробітної плати іноземців у 10 мінімальних заробітних плат була для багатьох роботодавців основною перепорою перед працевлаштуванням іноземця. Як пояснювали самі автори **Закону**, вимоги до розміру заробітної плати іноземців масово спонукають роботодавців усіма способами ухилятися від виплати такої зарплати (10 мінімальних зарплат) і оформлювати таких іноземців на неповний робочий тиждень. Від себе додамо, що така вимога змушувала багатьох роботодавців і до радикальніших способів, таких як неофіційне працевлаштування, що, своєю чергою, призводило і до більш "екзотичних" схем з отримання посвідок на тимчасове проживання для таких "непрацевлаштованих" іноземців.

Тож, у питаннях розміру заробітної плати вимоги до іноземців такі самі, як і до громадян України, тобто не менш ніж 1 мінімальна заробітна плата з розрахунку на місяць.

Також змінено й порядок оплати за видачу дозволу. Роботодавець має здійснити оплату до подання документів на дозвіл. У разі відмови у видачі дозволу сплачені кошти мають повертатися роботодавцю протягом 10 днів із дати прийняття рішення про відмову.

Серед позитивних новацій також – можливість роботи без дозволу на посадах за сумісництвом в одного роботодавця, якщо строк дії трудового договору на посаді за сумісництвом не перевищує строку дії дозволу за основним місцем роботи. Крім того, з'явилася можливість суміщати роботу на посаді, визначену дозволом, з роботою на посаді тимчасово відсутнього працівника за умови, якщо суміщення триває не більш як 60 календарних днів протягом календарного року.

Законом розширено перелік підстав для скасування дозволу. Зокрема, додано такі з них:

1) надходження подання про скасування дозволу від Національної поліції України, Служби безпеки України, іншого державного органу, який у межах наданих йому повноважень забезпечує дотримання вимог законодавства про правовий статус іноземців та осіб без громадянства, за підписом керівника органу, у разі якщо дії іноземця або особи без громадянства порушують законодавство про правовий статус іноземців та осіб без громадянства або суперечать інтересам забезпечення національної безпеки України чи охорони громадського порядку, або якщо це необхідно для охорони здоров'я, захисту прав і законних інтересів громадян України;

2) несплати роботодавцем, за даними реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за особу, на застосування праці якої отримано дозвіл, протягом 2 місяців із дати укладення трудового договору (контракту) з іноземцем чи особою без громадянства, крім випадків, передбачених законодавством.

Перша підстава – скасування – виглядає цілком логічною, особливо в умовах війни з росією, держава повинна мати швидкий інструмент щодо видворення небажаних іноземців. Проте, з іншого боку, якщо таке подання підписує лише керівник відповідного органу, то це відкриває певні можливості для зловживань і корупції, особливо в мирний час.

Друга підстава може стати суттєвою перепорою для т. зв. "сплячих" компаній, які не ведуть господарської діяльності, але при цьому мають директора іноземця. Відтепер такі іноземці мають великий шанс втратити дозвіл на застосування праці, що може призвести до накладання штрафу на їх роботодавця за використання праці іноземця без дозволу.

Законом серед іншого врегульовано чимало процедурних питань, які зараз не врегульовані взагалі або врегульовані нечітко. Так, нарешті вирішено питання щодо видачі дублікатів дозволів у випадку втрати чи пошкодження оригіналів (раніше така процедура була відсутня взагалі).

Поза тим **Законом** унесено різноманітні уточнення до процедури прийняття рішення про видачу (продовження) дозволу в частині строків прийняття рішень центром зайнятості, порядку публікації цих рішень та взаємодії центрів зайнятості з іншими органами влади. Унесено певні зміни до переліку документів, які подають у центр зайнятості в тому чи іншому випадку. Так, наприклад, для отримання нового дозволу, замість копії проєкту трудового договору відтепер треба подавати проєкт такого трудового договору. Хоча ця зміна, здавалося б, не значна, але ті, хто стикався з даною процедурою, знають, що зазвичай центри зайнятості дуже прискіпливо ставляться до того, як засвідчують копію проєкту трудового договору. Тому заміна "копії проєкту" на "проєкт" має дещо полегшити життя роботодавцям.

Суттєвим уточненням до процедури продовження дозволу є обмеження за строками, коли роботодавець може звернутися до центру зайнятості для продовження дозволу. Скажімо, роботодавець зможе подавати документи до центру зайнятості про продовження дозволу "не пізніше як за 20 **і не раніше ніж за 50 календарних днів** до закінчення строку дії такого дозволу". Ми вважаємо, це обмеження має істотне значення для тих іноземців, які на підставі дозволу на застосування праці, отримують посвідку на тимчасове проживання в Україні. Для таких осіб передбачено, що подати документи з метою продовження (обмін) посвідки можна не пізніше як за 15 робочих днів (зазвичай це 21 календарний день) до закінчення строку дії посвідки. У цих випадках і посвідка, і дозвіл, як правило, закінчуються в один день, і тому іноземці та їх роботодавці намагаються завчасно отримати продовження дозволу на застосування праці для того, аби мати достатньо часу для подання документів на посвідку. У випадку введення обмеження "**не раніше ніж за 50 календарних днів**" роботодавцям треба буде подавати документи на продовження дозволу в перший же день такої можливості, адже якщо в процесі отримання продовженого дозволу потрібно буде виправляти чи доносити документи, часу на подання документів на посвідку буде небагато. Також цим фактично унеможливлено продовження посвідки на тимчасове проживання для тих іноземців, які для отримання дозволу мають пройти перевірку в СБУ. На практиці перевірка в СБУ збільшує строк отримання дозволу до 1,5 – 2 місяці, що, своєю чергою, призведе до того, що продовжений дозвіл такі іноземці отримають на руки вже після того, як минуть строки для подання документів на продовження посвідки на проживання.

Серед інших змін **Законом** змінено спосіб подання документів до центру зайнятості. Тут законотворці підійшли з розмахом і пропонують аж 5 способів подання документів:

- 1) особисто, під час прийому в центрі зайнятості;
- 2) шляхом направлення поштового відправлення з описом вкладення;
- 3) через електронний кабінет роботодавця на офіційному вебсайті центру зайнятості або інші державні електронні системи онлайн-послуг із використанням електронного підпису та з проходженням процедури верифікації;
- 4) через центр надання адміністративних послуг;
- 5) через Єдиний державний вебпортал електронних послуг, у т. ч. через інтегровані з ним інформаційні системи державних органів та органів місцевого самоврядування" (за наявності технічної можливості).

Отже, у цілому даний Закон можна охарактеризувати як неоднозначний. З одного боку, законодавці скасували т. зв. "особливі категорії іноземців" і всіх прирівняли до загальної категорії, яка отримує дозвіл на 2 роки. Тут у першу чергу постраждають ІТ-спеціалісти, які зараз отримують дозвіл на 3 роки, а також засновники чи бенефіціари, які досить часто працевлаштовувалися у "свою" компанію на керівну посаду. Цим категоріям доведеться сплачувати за дозвіл частіше і так само частіше проходити процедуру отримання тимчасової посвідки в ДМС. З іншого боку, скасування вимог до розміру заробітної плати іноземців є суттєвим полегшенням, яке вже давно вимагав бізнес.

© ТОВ "ІАЦ "ЛІГА", ТОВ "ЛІГА ЗАКОН", 2022

У разі цитування або іншого використання матеріалів, розміщених у цьому продукті ЛІГА:ЗАКОН, посилання на ЛІГА:ЗАКОН обов'язкове. Повне або часткове відтворення чи тиражування будь-яким способом цих матеріалів без письмового дозволу ТОВ "ЛІГА ЗАКОН" заборонено.

© ТОВ "Інформаційно-аналітичний центр "ЛІГА", 2022
© ТОВ "ЛІГА ЗАКОН", 2022