

Оглядове досьє щодо зарубіжного досвіду працевлаштування іноземних громадян та видачі дозволів на працевлаштування*

Анотація. Міжнародна трудова міграція населення – невід’ємна частина сучасного економічного життя. Трудові мігранти важливі як для економіки розвинених країн, у частині кадрового забезпечення різних секторів виробництва, так і для «країн-спонсорів» трудових ресурсів. Значна частина зароблених мігрантами коштів направляється до батьківщини, зменшуючи в такий спосіб рівень бідності її населення. Розуміння державами міграційної взаємозалежності стимулює до активного пошуку правових механізмів, які дозволяють надати міграційним потокам більш упорядкованого характеру і забезпечують тим самим ефективне використання трудового потенціалу мігрантів та гарантій їхніх прав. Одним із механізмів такого впорядкування є дозволи на працевлаштування.

I. Порядок працевлаштування іноземних громадян у країнах Європейського Союзу

Процеси міграції робочої сили регулюються національним законодавством і міжнародними нормативно-правовими актами. У законодавстві всіх європейських країн знаходять одночасне відображення дві тенденції: відкрита економіка та вільне переміщення трудових ресурсів і капіталу; обмеження міжнародної міграції задля забезпечення інтересів національної безпеки та гарантій зайнятості власних громадян.

Одним із прикладів управління міжнародної міграції у межах регіонального інтеграційного об’єднання є режим вільного переміщення громадян і робочої сили в межах Європейського Союзу. Відповідно до Директиви Європейського Парламенту та Ради 2004/38/ЄС про право громадян Союзу та членів їхніх сімей вільно пересуватися та проживати на території держав-членів усі громадяни Європейського Союзу (далі – ЄС) мають право на проживання на території іншої держави-члена протягом періоду, що перевищує три місяці, якщо вони є працівниками або самозайнятими особами у приймаючій державі-члені ЄС (п. «а» ч. 1 ст. 7)¹.

ЄС здійснює єдину політику щодо імміграції та надання прихистку громадянам третіх країн. Варто зауважити, що загальноєвропейські нормативно-правові акти в цілому визначають правила надання прихистку та попередження нелегальної імміграції. Щодо питань працевлаштування громадян третіх країн (далі – іноземних працівників), то базовою є Директива

¹ Directive 2011/98/EU of the European Parliament and of the Council of 13 December 2011 on a single application procedure for a single permit for third-country nationals to reside and work in the territory of a Member State and on a common set of rights for third-country workers legally residing in a Member State. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32011L0098>

Європейського Парламенту та Ради про загальну процедуру подання заявки на єдиний дозвіл для громадян третіх країн на проживання та роботу на території держави-члена та про загальний перелік прав для працівників третіх країн, які законно проживають у державі-члені ЄС (№ 2011/98/EU). Держави-члени розглядають заявку, подану громадянином третьої країни чи роботодавцем громадянина третьої країни про видачу, зміну або продовження єдиного дозволу, якщо заявник відповідає вимогам, визначеним законодавством Союзу або національним законодавством. Рішення про видачу, зміну чи продовження єдиного дозволу є єдиним адміністративним актом, який поєднує в собі посвідку на проживання та дозвіл на роботу².

Окремим правовим актом, який регулює порядок працевлаштування висококваліфікованих іноземних працівників, є Директива (EU) 2021/1883 Європейського Парламенту та Ради від 20 жовтня 2021 року про умови в'їзду та проживання громадян третіх країн із метою влаштування на висококваліфіковану роботу та скасування Директиви Ради 2009/50/ЄС. Якщо іноземний працівник відповідає критеріям, викладеним у статті 5 цієї Директиви, і відсутні підстави для відмови у в'їзді або видачі дозволу на працевлаштування, йому або їй видається блакитна карта ЄС³.

Уніфіковані вимоги законодавства ЄС щодо порядку працевлаштування іноземних працівників доповнюються положеннями національного законодавства, яке може передбачати додаткові вимоги до кандидатів із третіх країн або додаткові умови порядку оформлення дозволу на працевлаштування, що обумовлено захистом національного ринку праці.

II. Польща

Відповідно до статті 114 Закону Республіки Польща про іноземців дозвіл на тимчасове проживання та роботу надається, якщо метою перебування іноземця на території Республіки Польща є виконання роботи та одночасне дотримання таких умов: 1) іноземець має медичне страхування в розумінні Закону Республіки Польща від 27 серпня 2004 р. про медичні послуги або підтвердження того, що страховик покриває витрати на лікування; 2) суб'єкт, який доручає виконання робіт, не може забезпечити кадрові потреби через місцевий ринок праці; 3) винагорода не є нижчою, ніж винагорода працівників, які виконують роботу подібного роду або займають подібну посаду в той самий робочий час.

² Directive 2011/98/EU of the European Parliament and of the Council of 13 December 2011 on a single application procedure for a single permit for third-country nationals to reside and work in the territory of a Member State and on a common set of rights for third-country workers legally residing in a Member State. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32011L0098>

³³ Directive (EU) 2021/1883 of the European Parliament and of the Council of 20 October 2021 on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purpose of highly qualified employment. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32021L1883&qid=1667481687696>

Дозвіл на тимчасове проживання та роботу надається також тоді, коли метою перебування іноземця на території Республіки Польща є виконання роботи за професією, потрібною для польського господарства, а іноземний працівник має професійну кваліфікацію, необхідну для виконання роботи за цією професією⁴. Порядок видачі дозволів, їх продовження або анулювання визначається Законом Республіки Польща про сприяння працевлаштуванню та інститути ринку праці⁵.

Дозволи на роботу бувають таких типів: тип А – видається іноземцям, які будуть виконувати роботу на території Польщі за договором із суб'єктом, місцезнаходження, місцепроживання якого, філія або підприємство іншої форми організаційної діяльності знаходиться на території Польщі; тип В – видається іноземцям, які будуть займатися роботою, що полягає у виконанні функцій у правлінні юридичної особи, внесеної до реєстру підприємців, або компанії з обмеженою відповідальністю, у зв'язку з веденням справ командитного товариства або командитно-акціонерного товариства як генерального партнера; у зв'язку з наданням йому довіреності на термін, що перевищує в сукупності 6 місяців протягом одного року; тип С – видається іноземцям, які будуть працювати в іноземного роботодавця та будуть делеговані на територію Польщі на термін понад 30 днів календарного року до філії або установи іноземного суб'єкта або афілійованого суб'єкта; тип D – видається іноземцям, які будуть працювати в іноземного роботодавця, який не має філії, підприємства або організації іншої форми діяльності на території Польщі та буде делегований на її територію з метою реалізації послуги тимчасового нерегулярного характеру (експортна послуга); тип Е – видається іноземцям, які будуть працювати в іноземного роботодавця та будуть делеговані на територію Польщі на термін понад 30 днів протягом 6 місяців в інших цілях, ніж зазначено в дозволах В, С, D; тип S – видається іноземцям, які будуть працювати в галузі діяльності, яку визначено в постанові Міністра Республіки Польща з питань сім'ї, праці та соціальної політики від 8 грудня 2017 року (у галузі діяльності, безпосередньо пов'язаної з сільським господарством, лісовим господарством, полюванням і риболовлю або гастрономією та житлом).

За подачу заявки на отримання дозволу на роботу сплачується адміністративний збір. Умови праці для іноземних громадян і громадян Польщі мають бути однакові (рівень заробітної плати, кількість робочих днів та днів відпочинку тощо).

III. Чехія

Відповідно до статті 89 Закону Чеської Республіки про зайнятість іноземець може бути прийнятий на роботу та працевлаштований, якщо він є

⁴ Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20130001650/U/D20131650Lj.pdf>

⁵ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20040991001/U/D20041001Lj.pdf>

власником дійсної карти працівника, карти переведеного працівника в межах компанії або є власником блакитної карти. Іноземця можна приймати на роботу та працевлаштовувати, якщо він має дійсний дозвіл на працевлаштування, виданий регіональним відділом Управління праці, і дійсний дозвіл на проживання на території Чеської Республіки⁶ (недуальна карта працівника, яка служить лише як дозвіл на довгострокове проживання в Чехії).

Можливість легально працювати в Чехії залежить від країни резиденства іноземця. Так, громадяни Швейцарії або члени сім'ї громадянина ЄС, що не мають громадянства ЄС, не потребують дозволу на працевлаштування. Усі інші іноземці мають право подати заяву на видачу трудової карти (далі – карта працівника), якщо: 1) метою його перебування на території є працевлаштування на одну з робіт, зазначених у центральному реєстрі вакантних місць, які можуть бути зайняті власниками трудових карток; 2) укладено трудовий договір, трудову угоду або договір про майбутній договір, в якому сторони зобов'язуються укласти трудовий договір або трудову угоду, яка містить положення про те, що незалежно від обсягу роботи місячна заробітна плата, заробітна плата або винагорода іноземця не будуть нижчими за базову ставку мінімальної місячної заробітної плати; щотижнева тривалість робочого часу в усіх основних трудових відносинах має становити не менше 15 годин; він має професійну компетентність, необхідну освіту для виконання необхідної роботи, і ця умова впливає з характеру роботи або зазначена в міжнародній угоді. В окремих випадках, особливо у випадках обґрунтованих сумнівів щодо того, чи має іноземець необхідну освіту або чи ця освіта відповідає характеру роботи, на вимогу міністерства він зобов'язаний довести, що його іноземна освіта була визнана компетентним органом Чеської Республіки (стаття 42 Закону про проживання іноземців на території Чеської Республіки)⁷.

Вільний доступ до ринку праці іноземець має в разі, якщо: перебуває в Чеській Республіці на підставі дозволу на постійне проживання; навчається в Чеській Республіці на денній формі навчання і не перебуває в академічній відпустці; проживає в Чеській Республіці на підставі дозволу на довгострокове перебування з метою спільного проживання сім'ї з чоловіком/дружиною з дозволом на довгострокове або постійне проживання в Чеській Республіці; закінчив навчання в Чеській Республіці (при цьому, якщо мета перебування – працевлаштування, то іноземцю слід отримати карту працівника, яка в такому випадку є дозволом на перебування; іноземець отримав міжнародний захист).

Варто окремо зазначити, що карта працівника – це дозвіл на довгострокове перебування іноземця з метою працевлаштування на території Чеської Республіки. Вона поєднує в собі дозвіл на проживання і дозвіл на

⁶ Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti od 23.07.2004. URL: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

⁷ Zákon č. 326/1999 Sb. Zákon o pobytu cizinců na území České republiky od 23.12.1999. URL: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-326>

працевлаштування. Вона видається на час працевлаштування, установлений у трудовому договорі, проте не більше ніж на 2 роки і є необхідним документом для іноземця з країни, яка не є членом Європейського Союзу.

Отримати дозвіл на роботу разом з дійсною посвідкою на проживання, картою працівника або блакитною картою можливо тільки на конкретну вакансію у конкретного роботодавця.

IV. Словаччина

Відповідно до статті 21 Закону Словацької Республіки про службу зайнятості, роботодавець може найняти громадянина третьої країни, який є: власником блакитної картки Європейського Союзу; отримав дозвіл на тимчасове проживання з метою працевлаштування на підставі підтвердження можливості заміщення вакантної посади; отримав дозвіл на роботу та отримав дозвіл на тимчасове проживання з метою працевлаштування, якщо інше не передбачено спеціальним положенням; отримав дозвіл на роботу та отримав дозвіл на тимчасове проживання з метою возз'єднання сім'ї; отримав дозвіл на працевлаштування та дозвіл на тимчасове проживання громадянина третьої країни, який має статус довготермінового резидента в державі-члені Європейського Союзу.

Дозвіл на працевлаштування надається на підставі письмового звернення громадянина третьої країни, роботодавця або юридичної чи фізичної особи, до якої громадянин третьої країни буде направлений для виконання роботи, якщо вакантну посаду неможливо заповнити претендентом на роботу, зареєстрованим у реєстрі претендентів з числа громадян Словацької Республіки. При наданні дозволу на роботу бюро з працевлаштування, соціальних справ та сім'ї враховує ситуацію на ринку праці, якщо інше не передбачено цим законом. Умови для надання дозволу на працевлаштування: роботодавець, який зацікавлений у працевлаштуванні іноземного працівника, не порушував заборону нелегальної зайнятості протягом п'яти років до подання заяви; роботодавець виконав зобов'язання щодо подання заяви про надання дозволу на працевлаштування за десять робочих днів та за п'ять робочих днів до подання заяви про продовження дозволу на працевлаштування для мети сезонної зайнятості; наявність в іноземного працівника необхідної освіти⁸.

До заяви про надання дозволу на працевлаштування, яка подається роботодавцем або юридичною чи фізичною особою, до якої буде направлено іноземного працівника для виконання робіт, необхідно додати письмову згоду громадянина третьої країни на цю заяву разом із перевіркою автентичності його підпису відповідно до законів держави, громадянином якої він є, або відповідно до загальнообов'язкових правових норм Словацької Республіки.

Особливою умовою для працевлаштування є необхідність знання словацької мови, а також можливість працювати тільки на умовах трудового

⁸ Zákon zo 4. decembra 2003 o službách zamestnanosti. URL: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2004/5/>

договору (частина 2 статті 21 Закону про зайнятість). Відповідно до зазначеного нормативного акта окремо врегульована сезонна зайнятість – діяльність, виконання якої не перевищує 180 днів протягом 12 місяців і яка прив’язана до певного періоду року повторюваною подією або повторюваною послідовністю подій, пов’язаних із сезонними умовами, під час яких потрібно значно більше працівників. Перелік галузей сезонної зайнятості встановлюється нормативно-правовим актом Міністерства, який має загальну силу. Роботодавець не може наймати більше 30 % іноземців від загальної кількості своїх працівників.

Порядок тимчасового перебування з метою працевлаштування визначається Законом Словацької Республіки про проживання іноземців. Тимчасове проживання з метою працевлаштування надається поліцейським відділом, якщо немає причин для відхилення заяви згідно з § 33 абз. 6 цього Закону, а також громадянину третьої країни на підставі дозволу на працевлаштування або громадянину третьої країни, для якого дозвіл на працевлаштування або підтвердження можливості заміщення вакантної посади не вимагається. Тимчасове проживання з метою працевлаштування, якщо це внутрішній перехід у компанії, поліцейський департамент може надати громадянину третьої країни максимум на три роки, якщо це старший співробітник або експерт, і не більше одного року, якщо це працівник-стажист.

Тимчасове проживання з метою працевлаштування не вимагається протягом 90 днів від початку перебування на території Словацької Республіки, якщо громадянин третьої країни: працює на значного іноземного інвестора у Словацькій Республіці; направляється роботодавцем, який знаходиться в державі-члені, на територію Словацької Республіки в межах діяльності цього роботодавця; зайнятий у міжнародному громадському транспорті, якщо його іноземний роботодавець направляє для виконання роботи на території Словацької Республіки; працевлаштований на визначений термін з метою навчання, якщо це стосується виконання роботи з нестачею робочої сили; забезпечує постачання товарів чи послуг на підставі господарського договору та постачає ці товари або у зв’язку з постачанням товарів виконує монтажні, гарантійні та ремонтні роботи, роботи, пов’язані з налагодженням систем виробничого обладнання, або виконує роботи з програмування чи професійного навчання у зв’язку з постачанням товарів або послуг, якщо тривалість його відрядження для виконання робіт не перевищує в цілому 90 днів на рік; здійснює сезонну роботу або який проводить професійне навчання для центру бізнес-послуг, якщо тривалість його трудових відносин із центром бізнес-послуг не перевищує загалом 90 днів у календарному році⁹.

⁹ Zákon z 21. októbra 2011 o pobyte cudzincov. URL: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2011/404/20220330#>

V. Угорщина

Відповідно до статті 7 Закону про сприяння зайнятості та надання пільг безробітним для громадян третьої країни (категорії визначені в Законі про в'їзд і проживання громадян третіх країн) на території Угорщини можуть встановлюватись правові відносини для найму на основі: дозволу на проживання, виданого імміграційним правоохоронним органом на основі комбінованої процедури подачі заяв, визначеної в Законі про в'їзд і проживання громадян третіх країн, або дозволу на роботу, що виданий для працевлаштування в Угорщині громадянина третьої країни, який подає заяву на дозвіл та проживання, виданий на основі некомбінованої процедури подання заяв.

Уряд може встановити в указі звільнення від дозволу на роботу у випадку працевлаштування кваліфікованим кредитором іноземного працівника. Крім того, Уряд уповноважений встановлювати правила, відмінні від вимоги рівного ставлення щодо працевлаштування особи з правом вільного пересування та проживання, як це передбачено міжнародним договором або європейським договором. Контракт з іноземним працівником, необхідний для встановлення правових відносин для працевлаштування, підлягає обов'язковому ліцензуванню. Уряд уповноважений визначати випадки звільнення від обов'язку ліцензування певної діяльності на основі міркувань ринку праці¹⁰.

Для отримання дозволу на працевлаштування документи в еміграційну службу подаються угорською мовою. Претенденту при реєстрації на вакансію необхідно заповнити анкету та надати: дипломи, сертифікати про освіту (копію); трудову книжку (копія, сканкопії); паспорт (сканкопії, копія оригіналу); фото; попередню угоду; реєстраційний лист; попередній трудовий договір «Előzetes megállapodás foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésére»; декларацію; Bevandorlasi es Menekultugyi hivatal.

Роботодавець та іноземний працівник укладають попередню угоду про встановлення правових відносин з метою працевлаштування на основі дозволу, зазначеного в пункті «а» пункту (1) Закону про сприяння зайнятості та надання пільг безробітним. Угода, за винятком, що міститься в пункті [7a], може бути спрямована на встановлення правових відносин на визначений термін роботи максимум на два роки. Угода вважається обов'язковою пропозицією про роботу. Будь-яка домовленість між сторонами про протилежне є недійсною.

Таким чином, іноземні працівники можуть працювати в Угорщині на основі дозволу на роботу (застосовується термін – ліцензія), якщо: роботодавець мав реальну потребу щодо робочої сили для діяльності, яку мав виконувати громадянин третьої країни; починаючи з подання запиту на робочу силу, виконавчі накази роботодавця зареєстровані як такі, що пропонують

¹⁰ 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról. URL: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99100004.tv>

роботу, і які мають умови працевлаштування, передбачені законодавством і зазначені в трудових вимогах роботодавця; іноземний працівник відповідає умовам працевлаштування, які встановлені законодавством і зазначені у трудових вимогах роботодавця¹¹.

Відповідно до статті 20 Закону про в'їзд і проживання громадян третіх країн іноземці можуть отримати дозвіл на проживання з метою працевлаштування, зокрема для виконання фактичної роботи для іншої особи або під керівництвом іншої особи на підставі їхніх правових відносин щодо працевлаштування за винагороду, або власник чи керівник господарського товариства, кооперативу чи іншої юридичної особи, створеної з метою отримання прибутку, виконує фактичну роботу на додаток до своєї діяльності, що входить до цієї сфери діяльності¹².

VI. Німеччина

Відповідно до статті 39 Закону про проживання, економічну діяльність та інтеграцію іноземців на федеральній території (AufenthG) дозвіл на тимчасове проживання з метою працевлаштування надається за умови схвалення Федеральним агентством зайнятості, якщо дозвіл не вимагається законом, на підставі Указу про працевлаштування іноземців або міждержавної угоди. Федеральне агентство зайнятості може дати дозвіл на працевлаштування іноземців як кваліфікованих працівників за умов, що вони не наймаються на менш сприятливі умови, ніж громадяни Німеччини, зайняті на еквівалентній посаді. Схвалення надається без тестування на ринку праці, якщо Постанова про працевлаштування іноземців не визначає інше¹³. Щоб отримати дозвіл, роботодавець повинен надати Федеральному агентству зайнятості інформацію про оплату праці, робочий час та інші умови працевлаштування.

Федеральне міністерство праці та соціальних справ може за допомогою законодавчих актів (Постанова про працевлаштування іноземців) за погодженням з Бундесратом визначити: 1) професії, у яких іноземці можуть бути зайняті з дозволу або без дозволу Федерального агентства зайнятості, а також вимоги, які повинні бути виконані; 2) професії та умови, для яких Федеральне агентство зайнятості може надати дозвіл на кваліфіковану роботу, незалежно від кваліфікації іноземця як кваліфікованого працівника; 3) будь-які подальші вимоги щодо виконання кваліфікованої роботи та винятки для громадян окремих держав.

Також залежно від того, до якої категорії іноземні громадяни належать, визначається порядок їх легального перебування в країні та видачі їм

¹¹ Törvény a harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról. URL: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0700002.tv>

¹² 2007. évi II. törvény a harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról. URL: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0700002.tv>

¹³ Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet. URL: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_aufenthg/englisch_aufenthg.html#p0022

відповідного дозволу на працевлаштування. Працювати на території Німеччини можливо також за наявності робочої візи. Існують такі види робочих віз в Німеччині: загальна робоча віза; віза на пошук роботи в Німеччині; віза для висококваліфікованих працівників; віза на роботу для фрілансерів.

Вид дозволу на проживання та роботу в Німеччині залежить від того, чи є пропозиція працевлаштування для іноземного працівника дійсною (реальною) пропозицією. Якщо є, то подається заява про надання робочої візи. Якщо пропозиція відсутня і іноземець має намір шукати роботу, то подається заявка на отримання візи для пошуку роботи. Отримання будь-якого виду дозволу на роботу передбачає: реєстрацію адреси проживання іноземця в органах реєстрації (Bürgeramt) на підставі договору оренди чи довідки від орендодавця, що підтверджує його проживання; отримання медичної страховки (реєструється у програмі обов'язкового медичного страхування в Німеччині).

Заява на отримання дозволу подається до імміграційного офісу (Ausländerbehörde), розташованого в районі проживання іноземця. За подачу заявки на отримання дозволу на проживання сплачується адміністративний збір. Іноземець проходить співбесіду, за результатами якої вирішується питання про розгляд заяви та видачу дозволу (візи).

Переважне право на працевлаштування перед громадянами інших країн надається громадянам Німеччини, громадянам Європейського Союзу та Європейської асоціації вільної торгівлі (вакансія може розглядатися як можлива для громадян інших країн за умови відсутності бажаючих на працевлаштування громадян Німеччини, громадян Європейського Союзу, Європейської асоціації вільної торгівлі). Роботодавець, який наймає іноземців, повинен підтвердити, що громадяни Німеччини, Європейського Союзу чи Європейської асоціації вільної торгівлі не хочуть або не можуть працювати на нього.

Умови праці для іноземних громадян і громадян Німеччини мають бути однакові (рівень заробітної плати, кількість робочих днів та днів відпочинку тощо).

Висновки

Аналіз зарубіжного досвіду Польщі, Чехії, Словаччини, Угорщини, Німеччини щодо працевлаштування іноземних громадян та видачі дозволів на роботу свідчить про таке:

- регулювання відносин у сфері працевлаштування іноземців здійснюється, переважно, законами про правовий статус іноземців та про зайнятість, а також підзаконними нормативно-правовими актами відповідних міністерств;
- дозвіл на роботу може бути виданий виключно за умови легального перебування іноземця в країні. Він може надаватися одночасно або після отримання дозволу на проживання;

- дозвіл на роботу видається іноземцям, які будуть виконувати роботу за трудовим договором або за цивільно-правовим договором, а також для виконання функцій управління юридичної особи, делегованих іноземним роботодавцем на територію країни перебування або здійснення підприємницької діяльності, інвестування;

- процедура видачі дозволу на працевлаштування може бути різною і передбачати відмінності залежно від країни походження іноземця.

Повна відмова від системи дозволів має низку ризиків: неупорядковані, стихійні потоки трудових мігрантів призводять до росту нестійкої зайнятості населення країни; фактично зростання тіньового сектору економіки у приймаючих країнах, значне навантаження на систему соціального захисту приймаючої сторони; невикористання потенціалу кваліфікованих трудових мігрантів; порушення соціальних прав трудових мігрантів. Безробітні трудові мігранти нерідко стають жертвами торгівлі людьми та потрапляють у трудове рабство.

***Дослідницька служба
Верховної Ради України***

** Цей документ підготовлений Дослідницькою службою Верховної Ради України як довідковий інформаційно-аналітичний матеріал. Інформація та позиції, викладені в документі, не є офіційною позицією Верховної Ради України, її органів або посадових осіб. Цей документ може бути цитований, відтворений та перекладений для некомерційних цілей за умови відповідного посилання на джерело.*