

УДК 349.2: 331.5-054.6:631.1

Губіна Ганна Леонідівна,
кандидат юридичних наук,
викладач кафедри економічної теорії і економіки підприємства
Одеського державного аграрного університету
ORCID ID: 0000-0002-7419-3007
guanayleo@gmail.com

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ІНОЗЕМЦІВ НА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКІ РОБОТИ (УКРАЇНА ТА ДОСВІД КРАЇН ЄС)

Анотація

У статті представлено аналіз впливу положень нормативно-правової бази України та країн ЄС щодо працевлаштування іноземців на сільськогосподарські роботи на економічну, фінансову та соціальну ситуацію в країні, виявлені недоліки та переваги. Метою дослідження є аналіз процедури працевлаштування іноземців на сільськогосподарські роботи в Україні та в деяких країнах ЄС. Наукова новизна – порівняльне дослідження з виокремленням позитивних та негативних аспектів, а також авторських рекомендацій щодо працевлаштування іноземців як на території України, так і в країнах ЄС саме у сільському господарстві. При внесенні змін до законодавства України щодо даної проблематики з метою збільшення доходів у бюджет та при видачі дозволу на працевлаштування іноземців в Україні необхідно враховувати досвід країн ЄС.

Ключові слова: *дозвіл, іноземець, працевлаштування, сільське господарство, Україна, країни ЄС.*

UDC 349.2: 331.5-054.6:631.1

Gubina Ganna L.,
PhD in Juridical Sciences,
Lecturer at the Department of Economic
Theory and Economics of Enterprise
Odessa State Agrarian University
ORCID ID: 0000-0002-7419-3007
guanayleo@gmail.com

EMPLOYMENT OF FOREIGNERS FOR AGRICULTURAL WORK (UKRAINE AND THE EU COUNTRIES' EXPERIENCE)

Abstract

In agriculture any employer is looking for ways to reduce the cost of products, services and the introduction of new technologies, foreign experience. One option is to employ foreigners for agricultural work. The issue is relevant both for Ukraine that wants to obtain the status of an EU member, and for EU countries that use the work of foreigners for agricultural work. The article presents an analysis of the impact of the legislative framework of Ukraine and the EU countries on the employment of foreigners for agricultural work on the economic, financial and social situation in the country. The negative and positive aspects are revealed.

The purpose of the article is to analyze the procedure of employment of foreigners for agricultural work in Ukraine and in some EU countries. The list of EU countries for the study on this issue was selected using a random sampling method, taking into account the availability of agriculture. These are the Republic of Poland, the Republic of Bulgaria, Germany, Romania and the French Republic.

The scientific novelty is a comparative study with the separation of positive and negative aspects, the author's recommendations for the employment of foreigners in agriculture both in Ukraine and in the EU countries.

Conclusion. Legal support for the employment of foreigners for agricultural work in the EU countries is mixed. Thus, on the one hand, the protection of the rights and freedoms of such persons can be traced. That is the legalization of the labor market. On the other hand, the state protection of the persons rights is accompanied by the possibility of losing a job, fulfillment of all requirements by a foreigner for employment for agricultural work in EU countries is not a guarantee of such employment. This is due to the existing social policy in the country and the public authorities actions (for example, finding options, ways to replenish the revenue side of the budget, the application of any measures to keep money within the country or reduce unemployment in the country). It is necessary to take into account the experience of EU countries when amending the legislation of Ukraine on this issue in order to increase budget revenues and when issuing permits for employment of foreigners in Ukraine.

Key words: permit, foreigner, employment, agriculture, Ukraine, the EU countries.

Вступ. Будь-який роботодавець особливо в сільському господарстві шукає шляхи зниження собівартості продукції, послуги та запровадження новітніх технологій, іноземного досвіду в себе. Одним із варіантів щодо вирішення цієї проблеми – працевлаштування іноземців на сільськогосподарські роботи. Актуальним для нашої країни це є також, бо останні роки, враховуючи спрямованість України отримати статус члена ЄС, переймається досвід країн ЄС щодо ведення підприємницької діяльності. Зрозуміло, це передбачає відповідні зміни, корегування у вітчизняній політичній діяльності, нормативно-правовій базі, економіці тощо. Щодо країн ЄС, то для них це є також актуальним, бо більшість працівників, що зайняті на сільськогосподарських роботах, це є іноземці. І для державної влади кожної з країн важливим є запровадження державної політики на ринку праці, в тому числі у сільському господарстві, що врегулює національні інтереси держави та найманих працівників незалежно від громадянства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сьогоденності відсутнє єдине комплексне наукове дослідження, що присвячене проблемам працевлаштування іноземців як на території України, так і в країнах ЄС саме у сільському господарстві. Поодинокі праці з розглядом окремих питань щодо даної проблеми представлені О.П. Горбань, Ш. Доки, В.П. Кохан, Дж. Е. Кроссман, І.М. Паньонко, Дж. Ди Пиетро, П.Д. Пилипенко, В.М. Слома, У. Титчлер тощо. Однак, постійні зміни у законодавчих базах вимагають нового порівняльного дослідження з виокремленням позитивних та негативних аспектів, а також авторських рекомендацій щодо вирішення проблеми.

Отже, метою дослідження є аналіз процедури працевлаштування іноземців на сільськогосподарські роботи в Україні та в деяких країнах ЄС.

Виклад основного матеріалу дослідження. «Іноземець - будь-яка особа, що не є громадянином держави, в якому вона знаходиться» (ст. 1 Декларації про права людини відносно осіб, що не є громадянами країни, в якій вони проживають, що прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 13.12.1985 р.) [1].

Із аналізу української законодавчої бази можна встановити, що відсутні спеціальні нормативно-правові акти щодо працевлаштування іноземців на сільськогосподарські роботи. Однак, статистичні дані у таблиці 1 доводять актуальність цього питання. Отже, незалежно від галузі працевлаштування розглядаємої особи чинне вітчизняне законодавство встановлює загальну процедуру працевлаштування. Так, правове регулювання даного питання закріплено у ст.ст. 42-4210 Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI (надалі – Закон № 5067-VI), де визначено два варіанта працевлаштування: при наявності та відсутності дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства (надалі – дозвіл). Необхідність отримання такого документа залежить від статусу самого іноземця. Наприклад, іноземці, що постійно проживають на Україні, або набули статусу біженця, або одержали дозвіл на імміграцію в Україну, то вони можуть бути працевлаштовані без дозволу (ч. 4 ст. 3 Закону № 5067-VI) [3]. Відповідно, їхнє працевлаштування здійснюється аналогічно працевлаштуванню громадян України. На думку автора, такі привілеї з боку законодавця надають можливість в даному випадку роботодавцю у сільському господарстві запозичити іноземний досвід, знизити собівартість продукції чи послуг, тобто бути конкурентоспроможним.

Таблиця 1

Працевлаштування іноземців при наявності дозволу, тис. осіб

Країна	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2020 р.
Україна	17,6	18,9	14,8	16,8
Польська Республіка	230,8	240,6	335,5	306,4
Республіка Болгарія	15,6	20,1	22,3	25,4
Федеративна Республіка Німеччина	2305,0	2380,0	2261,0	1850,0
Румунія	37,2	38,5	41,2	54,2
Французька Республіка	1500,0	1589,2	1650,9	1701,0

Джерело: [2; 6; 9; 11; 13; 15]

Другий варіант з працевлаштування іноземця, тобто при наявності дозволу, передбачається для вивчаємої категорії осіб, які не мають привілеїв відповідно ч. 4 ст. 3 Закону № 5067-VI. Так, спочатку роботодавцем подається до територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції певного переліку документів згідно ст. 422 Закону № 5067-VI. Якщо рішення даного органу буде позитивним, то роботодавець сплачує плату за видачу дозволу. Розмір плати залежить від строку дії дозволу, але максимальний сума у 2021 р. – 13620 гривень. І заробітна платня повинна бути 60000 гривень та вище для працівників з дозволом, окрім тих, хто відноситься до іноземних високооплачуваних професіоналів; засновників та/або учасників, та/або бенефіціарів (контролерів) юридичної особи, створеної в Україні; випускників

університетів, що входять до першої сотні у світових рейтингах університетів, відповідно до переліку, визначеного Кабінетом Міністрів України; іноземних працівників творчих професій; іноземних ІТ-професіонали (ч. 2, 3 ст. 421 Закону № 5067-VI) [3]. Вбачається, на думку автора, останній варіант є досить кошторисним та нерентабельним для роботодавця у сільському господарстві, враховуючи навіть те, що іноземця можуть працевлаштовувати лише на декілька місяців. Для уникнення таких витрат, на нашу думку, роботодавець може укладати контракти з таким іноземцем щодо отримання послуг у вигляді консультацій від останнього, тобто замінити трудові відносини на господарські.

У країнах ЄС, що спеціалізуються на сільському господарстві, є дуже поширеним залучення в якості сезонного працівника громадянин України, що розглядаються у законодавстві ЄС як громадяни третіх країн. Тут є два основних нормативно-правових акта з вивчаемого питання - Директива 2011/98/ЄС про єдину процедуру подання заявки на отримання єдиного дозволу для громадян третіх країн на проживання та роботу на території держави-члена та про загальний набір прав для працівників третіх країн, які легально проживають у державі-члені від 13.12.2011 р. та Директива 2014/36/ЄС про умови в'їзду та перебування громадян третіх країн з метою працевлаштування сезонними працівниками від 26.02.2014 р. (надалі – Директива 2014/36/ЄС) [4; 5]. Вони запроваджують єдиний порядок для країн ЄС щодо працевлаштування громадян з третіх країн. Із аналізу їх положень, вбачається, що в них також відсутнє розмежування щодо працевлаштування за галузями народного господарства, а лише за строком до або більше 90 днів. Отже, законодавча база України схожа з європейським законодавством щодо загального порядку працевлаштування іноземців, а точніше громадян з третіх країн, але не самої процедури. Враховуючи те, що законодавство країн ЄС повинно відповідати законодавству ЄС, то проаналізуємо цю аналогію та виявимо переваги, недоліки. Перелік країн ЄС для дослідження з розглядаемого питання обирався із застосуванням методу випадкової виборки з урахуванням, що в них є сільське господарство. До них були віднесені Польська Республіка, Республіка Болгарія, Німеччина, Румунія та Французька Республіка.

У Польській Республіці є дуже поширеним застосування праці громадян України як сезонних працівників про це свідчать дані з таблиці 1. Однак, щодо галузі народного господарства, де застосовується, не зазначається у статистичній інформації. Основними нормативно-правовим актом у досліджуваному напрямку є Закон про сприяння працевлаштуванню та інституціям ринку праці від 20.04.2004 р. (далі - Закон про сприяння зайнятості) та Постанова Міністра сім'ї, праці та соціальної політики «Про видачу дозволу на роботу іноземцю та внесення декларації про доручення роботи іноземцю до реєстру декларацій» від 07.12.2017 р. (надалі – Постанова про видачу дозволу) [7; 8]. Виходячи з аналізу положень Закону про сприяння зайнятості, можна констатувати про його адаптованість до Директиви 2014/36/ЄС. На нашу думку, законодавча база Польщі з даного питання містить досить деталізовані положення, що дуже схожі між собою, та для їх розуміння з метою застосування необхідно дивитися

коментарі відповідних органів. Так, вбачаються деякі позитивні аспекти у національному законодавстві, що відсутні в законодавстві України: 1) є обмежений перелік іноземців, які можуть працювати в Польщі згідно ч. 1 ст. 87 Закону про сприяння зайнятості; 2) декілька видів дозволів на роботу (наприклад, для сільськогосподарських робіт – дозвіл S) (п. 2 Постанови про видачу дозволу); 3) у дозволі зазначається конкретна організація, яка працевлаштовує конкретного іноземця, вид роботи, місце роботи та конкретна посада (в українському дозволі відсутня інформація щодо виду роботи); 4) іноді дозвіл не є потрібним, якщо повітове бюро праці до початку роботи іноземцем внесло декларацію про доручення роботи іноземцю до реєстру декларацій, а робота виконується на умовах, зазначених у цій декларації (така норма взагалі відсутня у законодавстві України) [7; 8].

Таким чином, польське законодавство у даному напрямку потребує подальшого спрощення щодо свого застосування та перегляду положень у зазначених нормативно-правових актах, які потребують додаткових роз'яснень щодо свого застосування. З точки зору підприємницької діяльності у сільському господарстві, польські роботодавці забезпечені можливістю наймати більш «дешевих» працівників на сезонну роботу, що суттєво впливає на собівартість продукції, послуг і, відповідно, здатність бути конкурентоспроможним на ринку чи займати монопольне становище.

Республіка Болгарія також відноситься до країн ЄС, що застосовують працю іноземців в сільському господарстві. Як свідчать дані з таблиці 1, то дана практика має поступові темпи зростання незважаючи на те, що в даній країні є досить високий рівень безробіття, і до вказаної праці роботодавці з Болгарії звертаються лише тоді, коли громадяни даної країни відмовилися від неї чи під час сезону, коли існує великий попит на працівників. Статистика не містить деталізації щодо галузі народного господарства, де поширена така практика.

Законодавче врегулювання у Республіці Болгарія досліджуемого питання здійснюється через Закон про іноземців в Республіці Болгарія від 15.12.1998 р., Закон про міграцію праці та мобільність праці від 21.05.2016 р., Постанову про умови і порядок видачі, відмови і відкликання дозволів на роботу для іноземців в Республіці Болгарія, прийняту Радою Міністрів від 09.04.2002 р. № 77 [10]. Таким чином, і ця країна не закріпила на законодавчому рівні спеціальних нормативно-правових актів щодо працевлаштування у певних галузях народного господарства, але визначила поняття «сезонний працівник» для громадян країн, які не входять до ЄС. Вбачається, що для останніх обмежили як права з боку найманих працівників, так і галузі застосування своєї праці. Виходячи з аналізу вказаної вище законодавчої бази, на нашу думку, тут є певний механізм щодо захисту інтересів національних та іноземних найманих працівників. Так, роботодавець може наймати на роботу на території Республіки Болгарія іноземців тільки, якщо вони отримали дозвіл на роботу від Агентства зайнятості при Міністерстві праці та соціальної політики. Такий документ видається Агентством зайнятості на вимогу місцевого роботодавця, що бере на роботу відрядженого іноземця, якщо останній планує працювати на посаді, де

відсутня необхідність у болгарському громадянстві. Також такий роботодавець повинен враховувати стан, розвиток та суспільні інтереси національного ринку праці; загальну кількість іноземних працівників, які не повинні перевищувати 10% від середнього числа найнятих за трудовим договором на підприємстві в попередні 12 місяців; пропонувані умови і оплата праці для іноземців, які є сприятливими як і для болгарських громадян аналогічної категорії праці; трудову винагороду, що має забезпечувати необхідні кошти для існування в країні з відповідним розміром, встановленим Кабінетом Міністрів в республіці Болгарії. Додатковими витратами, що не відшкодовуються роботодавцю сезонним працівником, є транспортні витрати, медичне та соціальне страхування, надання житла, яке може бути передано в оренду чи суборенду [10]. Отже, роботодавець у Республіці Болгарії знаходиться у невігідному становищі з економічної точки зору щодо найму іноземців. Можна дійти висновку, що національна політика спрямована на зниження рівня безробіття в країні, залишення валютних цінностей в межах країни, а не на поповнення бюджетів країн, що не є членами ЄС.

У Федеративній Республіці Німеччини також існує практика щодо застосування праці працівників з країн, які не входять до складу ЄС. Наведена статистична інформація є загальною, бо не виокремлює серед яких країн є поширеним саме тут працевлаштування іноземців, популярні галуззі народного господарства в аналізованому напрямку. Вважаємо, що така ситуація обумовлена існуючою практикою незаконного працевлаштування, бо досить велику кількість часу роботодавець витрачає на отримання відповідних документів з метою подальшого працевлаштування громадян з країн, що не є членами ЄС [12]. І, відповідно, наведення дійсних даних є проблематичним.

Усуненням даної ситуації та на виконання положень законодавства ЄС з цього приводу стало внесення численних змін до національного законодавства (наприклад, Закон про проживання, зайнятість та інтеграцію іноземців на федеральній території, Указ про зайнятість іноземних громадян). Із дослідження цієї законодавчої бази можна встановити, що тут чітко регламентовано порядок отримання дозволу на працевлаштування саме у сільськогосподарській діяльності для громадян із країн, які не є членами ЄС. Враховуючи те, що для цієї галуззі народного господарства залучають саме некваліфікованих або низької кваліфікації майбутніх найманих працівників із країн, які не є членами ЄС, то відповідно лібералізація ринку праці відбулася, але не суттєво. Політика німецького уряду спрямована саме на зацікавленість з боку висококваліфікованих кадрів з третіх країн. Вбачається, такі заходи поширені й в законодавчому полі. Так, Федеральне агентство праці є органом, за яким залишається остаточне рішення щодо працевлаштування та подальшої роботи іноземця навіть при виконанні всіх законодавчих вимог (наприклад, наявність житла, медичне страхування, конкретна пропозиція стосовно роботи тощо). Отже, у Федеративній Республіці Німеччині наявність дозволу на роботу у громадянина з країни, що не є членом ЄС, не є гарантією його трудових відносин, бо Федеральне агентство праці здійснює постійний контроль щодо таких

відносин з метою виявлення порушень, наприклад, обмеження прав іноземного працівника, рівень заробітної платні для вітчизняного працівника та іноземного на аналогічній посаді. І, відповідно, працівник з країни, що не є членом ЄС, знаходиться у постійному напруженні, бо може лишитися роботи та бути відправлений до дому. На наш погляд, з одного боку, здається, що уряд даної країни зацікавлений у захисті прав некваліфікованих або низької кваліфікації іноземних працівників, які є сезонними працівниками, але, з іншого боку, тут усе спрямовано на працевлаштування вітчизняного працівника, що виявить бажання. Вбачається, що така практика здійснюється з метою, по-перше, залишення грошових коштів в межах країни, по-друге, відсутність можливості отримання громадянства через постійне знаходження в країні, по-третє, поповнення бюджету країни за рахунок штрафних санкцій, що накладаються за неофіційні трудові відносини з іноземцями, по-четверте, зниження рівня безробіття. З вище зазначеного можна встановити, що існуючі заходи у розглядаємому аспекті є досить чітко побудованою та прорахованою політикою в економічному, фінансовому, соціальному напрямках, яка перш за все вирішує та захищає інтереси даної країни.

Румунія – це одна ще з країн ЄС, де спостерігається щорічне збільшення працевлаштування іноземців з країн, які не є членами ЄС (таблиця 1). Однак, тут також відсутні статистичні дані щодо галузей народного господарства, де це є поширеним, але серед лідерів-країн, громадяни яких шукають тут роботу, - це Туреччина, В'єтнам. Для громадян України встановлені особливі умови щодо працевлаштування. Так, основними нормативно-правовими актами є Урядове розпорядження «Щодо зайнятості та відрядження іноземців в Румунії та про внесення змін та доповнень до деяких нормативних актів про режим іноземців у Румунії» від 26.08.2014 р. № 25 (надалі – Розпорядження № 25) та Урядове розпорядження «Про режим іноземців у Румунії» від 12.12.2002 р. № 194 [14].

У вивчаємому аспекті категорія «найманий працівник» розглядається як «сезонний працівник – іноземець, який зберігає своє основне місце проживання в третій державі, але легально та тимчасово проживає на території Румунії, працевлаштовуючись у Румунії за індивідуальним строковим трудовим договором, укладеним з роботодавцем на підставі повідомлення про працевлаштування, з метою здійснення діяльності, що відбувається відповідно до послідовності сезонів» (ст. 2 Розпорядження № 25) [14]. Виходячи з положень зазначених нормативно-правових актів, можна встановити наступне: громадяни України звільняються від отримання дозволу на працевлаштування при умові, що вони працюють в Румунії за індивідуальним строковим трудовим договором повний робочий день максимум 9 місяців у календарному році та відповідають умовам професійної підготовки, мають досвід роботи, передбачений чинним законодавством Румунії для зайняття цієї роботи, і відсутня судимість, несумісна з діяльністю, яку вона повинна здійснювати на румунській території. Таким чином, громадянин України повинен мати лише довгострокову візу для працевлаштування в цій країні ЄС. На погляд автора, тут є негативні аспекти (наприклад, скасування деяких гарантій щодо поведінки та добросовісності

роботодавця по відношенню до такого працівника) та позитивні (наприклад, відсутність довготривалої бюрократичної процедури щодо отримання своєчасно дозволу на працевлаштування на сільськогосподарські роботи). Вплив на економічну, фінансову та соціальну сфери в Румунії від зазначених вище актів наступний: 1) контроль кількості іноземців, які в'їжджають на територію Румунії; 2) за постійних робітників роботодавці будуть платити податки, мита та інші внески, передбачені чинним румунським законодавством, що забезпечить значно більше надходження до бюджету, ніж сплата один раз адміністративного збору за видачу дозволу на працевлаштування; 3) наявність вакантних місць, на які не можливо підібрати необхідних працівників за різними причинами: незадовільні умови праці, місце роботи далеко від місця проживання.

Отже, уряд даної країни запровадив таку політику, що забезпечить надходження податків, мита та інших платежів до бюджету, а також можливість отримати громадянство через довготривале проживання та відповідно, постійною наявністю необхідним трудовим ресурсом на сезонних роботах.

У Французькій Республіці також є поширеним працевлаштування іноземців (таблиця 1). І виходячи зі статистичної інформації на сайті Міністерства внутрішніх справ Французької Республіки щодо працевлаштування громадян з країн поза ЄС, то тут встановлено, що найменш привабливим є саме сільське господарство (0,2% від усієї кількості працевлаштованих громадян не з країн ЄС) [15].

Працевлаштування у розглядаємому напрямку є характерним для сезонних працівників. Правове регулювання здійснюється завдяки Указу «Про працевлаштування іноземного працівника» № 2021-360 від 31.03.2021 р., Наказу «Про видачу дозволів на роботу іноземцям, які не є громадянами держави-члена Європейського Союзу, іншої держави-учасниці Економічного простору Європейської або Швейцарської Конфедерації, без протидії ситуації з працевлаштуванням» від 01.04.2021 р. тощо [16]. За результатами аналізу положень французької законодавчої бази щодо працевлаштування іноземців на сільськогосподарські роботи можна встановити наступне, на нашу думку, що спеціальні нормативно-правові акти відсутні, а сама процедура є залежною від багатьох факторів. Вбачається це тому, що французький роботодавець повинен довести Регіональному управлінню з питань підприємств, конкуренції, споживання, праці та зайнятості інформацію про наявність реклами щодо даної вакансії за останні три тижня та обґрунтовані відмови інших кандидатів. А цей орган, відповідно, оцінює та вивчає рівень зайнятості та безробіття серед громадян цієї країни, попит на роботу, рівень задоволеності роботою, тривалість трудових контрактів тощо. Відмова може бути лише із-за рівня безробіття. Отже, ринок праці для іноземців тут є майже закритим, бо однієї наявності необхідних документів та бажання майбутнього працівника є недостатнім. Вважаємо, що така політика Французької Республіки має на меті інше, ніж надання дозволу з працевлаштування як це прийнято в інших країнах ЄС. І найпоширенішими наслідками є незадовільні умови праці, невідповідність виконуваної роботи той,

що була запропонована місцевим роботодавцем. Одним із можливих варіантів є створення та реєстрація власного бізнесу. Причинами такої поведінки є ідентифікація особи, сплата більшої кількості податків та зборів, ймовірність щодо іноземець планує залишитися в країні на тривалий період чи навіть змінити своє громадянство, можливість контролювати законність такої господарської діяльності, запровадження зовнішньо-економічної діяльності тощо.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Виходячи з зазначеного вище, на думку автора, можна стверджувати про наявність як позитивних (наприклад, спрямованість на легалізацію ринку праці незалежно від громадянства найманого працівника, запровадження всіх заходів щодо зменшення рівня безробіття в країні та залишення грошових коштів, пошук різних напрямків щодо поповнення дохідної частини бюджету), так і негативних (наприклад, існуюча соціальна політика в країні, відсутність впевненості при працевлаштуванні, захист прав іноземців з можливістю втрати роботи) моментів щодо працевлаштування іноземців в різних країнах ЄС, в тому числі у сільськогосподарській галузі. Усе це необхідно приймати до уваги при внесенні змін до вітчизняного законодавства України з метою збільшення доходів у бюджет та при видачі дозволу на працевлаштування.

Список використаних джерел:

1. Декларація про права людини стосовно осіб, які не є громадянами країни, в якій вони проживають, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 13.12.1985 р. // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_227#Text (дата звернення: 09.06.2021).
2. Державна служба зайнятості України: сайт. URL: <https://www.dcz.gov.ua/storinka/vidkryti-dani> (дата звернення: 09.06.2021).
3. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 09.06.2021).
4. Директива 2011/98/ЄС про єдину процедуру подання заявки на отримання єдиного дозволу для громадян третіх країн на проживання та роботу на території держави-члена та про загальний набір прав для працівників третіх країн, які легально проживають у державі-члені від 13.12.2011 р. // База даних «Законодавство Європейського Союзу» / EUR-Lex. URL : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32011L0098> (дата звернення: 09.06.2021).
5. Директива 2014/36/ЄС про умови в'їзду та перебування громадян третіх країн з метою працевлаштування сезонними працівниками від 26.02.2014 р. // База даних «Законодавство Європейського Союзу» / EUR-Lex. URL : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=celex%3A32014L0036> (дата звернення: 09.06.2021).
6. Міністерство сім'ї, праці та соціальної політики: сайт. URL: <https://psz.praca.gov.pl/web/urzed-pracy/-/8180234-informacje-o-zatrudnieniu-cudzoziemcow-w-polsce> (дата звернення: 09.06.2021).

7. Про сприяння працевлаштуванню та інституціям ринку праці: Закон від 20.04.2004 р. // База даних Республіки Польща / ISAP. URL : <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20040991001> (дата звернення: 09.06.2021).

8. Про видачу дозволу на роботу іноземцю та внесення декларації про доручення роботи іноземцю до реєстру декларацій: Постанова Міністра сім'ї, праці та соціальної політики від 07.12.2017 р. // База даних Республіки Польща / ISAP. URL : <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20170002345> (дата звернення: 09.06.2021).

9. Міністерство праці та соціальної політики: сайт. URL: <https://www.az.government.bg/pages/otchet-za-deinostta-na-az/> (дата звернення: 09.06.2021).

10. Єдиний національний веб-сайт Болгарії про розміщення працівників: сайт. URL: <https://postedworkers.gli.government.bg/view/11/laws> (дата звернення: 09.06.2021).

11. Федеральне статистичне управління: сайт. URL: https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/_inhalt.html (дата звернення: 09.06.2021).

12. Harald W. Lederer Illegale Ausländerbeschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland: Bonn, 1997. URL: <http://library.fes.de/fulltext/asfo/00763007.htm> (дата звернення: 09.06.2021).

13. Міністерство праці та соціального захисту населення: сайт. URL: <http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/transparenta/statistici/date-statistice> (дата звернення: 09.06.2021).

14. Генеральна інспекція з питань імміграції: сайт. URL: <http://igi.mai.gov.ro/ro/content/legisla%C8%9Bie> (дата звернення: 09.06.2021).

15. Міністерство внутрішніх справ: сайт. URL: <https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Info-ressources/Etudes-et-statistiques/Statistiques/Chiffres-cles-population-emploi/Emploi> (дата звернення: 09.06.2021).

16. Офіційний вісник Французької Республіки: сайт. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/> (дата звернення: 09.06.2021).

References:

1. The General Assembly of the United Nations. (1985). Declaration on the Human Rights of Individuals who are not nationals of the country in which they live (Resolution 40/144, December 13). Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_227#Text [in Ukrainian].

2. State Employment Center (2021). Official web-site. Retrieved from <https://www.dcz.gov.ua/storinka/vidkryti-dani> [in Ukrainian].

3. Verkhovna Rada of Ukraine. (2012). On Employment of Population (Act No. 5067-VI, July 5). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> [in Ukrainian].

4. The European Parliament and of the Council. (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 (Directive 2011/98/EU, December 13). Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32011L0098> [in English].

5. The European Parliament and of the Council. (2014). On the conditions of entry and stay of third-country nationals for the purpose of employment as seasonal workers (Directive 2014/36/EU, February 26). Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=celex%3A32014L0036> [in English].

6. Ministry of Family, Labor and Social Policy. (2021). Official web-site. Retrieved from <https://psz.praca.gov.pl/web/urzed-pracy/-/8180234-informacje-o-zatrudnieniu-cudzoziemcow-w-polsce> [in Polish].

7. Ministry of Family, Labor and Social Policy. (2004). On employment promotion and labor market institutions (Act, April 20). Retrieved from <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20040991001> [in Polish].

8. Ministry of Family, Labor and Social Policy. (2017). On issuing a work permit for a foreigner and entering a declaration on entrusting work to a foreigner in the register of declarations (Regulation, December 7). Retrieved from <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20170002345> [in Polish].

9. Ministry of Labor and Social Policy (2021). Official web-site. Retrieved from <https://www.az.government.bg/pages/otchet-za-deinostta-na-az/> [in Bulgarian].

10. Bulgarian single national website on posting of workers e (2021). Official web-site.

Retrieved from <https://postedworkers.gli.government.bg/view/11/laws> [in Bulgarian].

11. Federal Statistical Office (2021). Official web-site. Retrieved from https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/_inhalt.html [in German].

12. Harald, W. L. (1997). Illegal employment of foreigners in the Federal Republic of Germany. Retrieved from <http://library.fes.de/fulltext/asfo/00763007.htm> [in German].

13. Ministry of Labor and Social Protection (2021). Official web-site. Retrieved from <http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/transparenta/statistici/date-statistice> [in Romanian].

14. General Inspectorate for Immigration (2021). Official web-site. Retrieved from <http://igi.mai.gov.ro/ro/content/legisla%C8%9Bie> [in Romanian].

15. Ministry of the Interior (2021). Official web-site. Retrieved from <https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Info-ressources/Etudes-et-statistiques/Statistiques/Chiffres-cles-population-emploi/Emploi> [in French].

16. Official Journal of the French Republic (2021). Official web-site. Retrieved from <https://www.legifrance.gouv.fr/> [in French].