

## Правове регулювання працевлаштування іноземців та осіб без громадянства в Україні\*

О. І. Опрісник<sup>1</sup>, А. П. Щербата<sup>2</sup>, В. О. Євтушенко<sup>3</sup>

Опубліковано	Секція	УДК
01.01.2026	Право	349.2

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17907359>

**Анотація.** Досліджено нормативно-правове регулювання працевлаштування іноземців та осіб без громадянства в Україні. Проаналізовано основні нормативно-правові акти, що визначають їхній правовий статус, порядок отримання дозволів на застосування праці та загальні умови трудової діяльності.

Проблематика працевлаштування іноземних громадян та осіб без громадянства набуває особливого значення в контексті міграційних процесів та необхідності забезпечення захисту їхніх трудових прав відповідно до міжнародних і національних стандартів.

Окрему увагу приділено особливостям укладення трудових договорів між іноземними працівниками та роботодавцями, зокрема строковості таких договорів і можливості суміщення посад. Розглядаються актуальні на сьогодні труднощі, пов'язані з бюрократичними процедурами, підтвердженням статусу осіб без громадянства та потребою цифровізації процесу працевлаштування.

Під час наукового аналізу наголошено на важливості принципу рівності прав для іноземців та осіб без громадянства, а також проаналізовано обмеження, що діють під час воєнного стану щодо громадян країн-агресорів, які загрожують Україні. Системний аналіз чинних законодавчих актів дозволив визначити правовий статус цих категорій осіб, а також умови та порядок отримання дозволів на застосування їхньої праці.

Подальше вдосконалення правового регулювання у цій сфері, зокрема спрощення адміністративних процедур та посилення протидії дискримінації, сприятиме зміцненню верховенства права, забезпеченню правової визначеності та підвищенню соціальної захищеності працівників в системі трудового права України.

**Ключові слова:** працевлаштування іноземців, особи без громадянства, дозвіл на працю, трудовий договір, дискримінація.

---

\* Науковий керівник: Бек У.П. доцент кафедри цивільного права Навчально- наукового інституту права, психології та інноваційної освіти, доцент Національний університет «Львівська політехніка» к.ю.н., доцент

<sup>1</sup> Студентка II курсу бакалаврату Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська Політехніка»

<sup>2</sup> Студентка II курсу бакалаврату Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська Політехніка»

<sup>3</sup> Студент II курсу бакалаврату Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська Політехніка»

## **Employment of foreigners and stateless persons in Ukraine**

**Abstract.** The regulatory framework governing the employment of foreigners and stateless persons in Ukraine is examined. The main regulatory acts defining their legal status, the procedure for obtaining work permits, and the general conditions of employment are analyzed.

The issue of employment of foreign citizens and stateless persons is of particular importance in the context of migration processes and the need to ensure the protection of their labor rights in accordance with international and national standards.

Particular attention is paid to the specifics of concluding employment contracts between foreign workers and employers, in particular the fixed term of such contracts and the possibility of combining positions. The article considers the current difficulties associated with bureaucratic procedures, confirmation of the status of stateless persons, and the need to digitize the employment process.

The scientific analysis emphasizes the importance of the principle of equal rights for foreigners and stateless persons, and analyzes the restrictions in force during martial law on citizens of aggressor countries that threaten Ukraine. A systematic analysis of current legislation made it possible to determine the legal status of these categories of persons, as well as the conditions and procedure for obtaining permits for their employment.

Further improvement of legal regulation in this area, in particular simplification of administrative procedures and strengthening of anti-discrimination measures, will contribute to strengthening the rule of law, ensuring legal certainty, and improving social protection for workers in Ukraine's labor law system.

**Keywords:** employment of foreigners, stateless persons, work permit, employment contract, discrimination.

### **Вступ**

Після проголошення незалежності України у 1991 році, Україна стала на шлях визнання прав людини як найвищої соціальної цінності, встановила рівність усіх людей між собою. У 1996 році Верховною Радою України було прийнято Конституцію України, де законодавець закріпив права людини. Серед таких прав є право людини на працю. Стаття 26 Конституції України регламентує, що іноземці та особи без громадянства, що перебувають в Україні на законних підставах, користуються тими самими правами і свободами, що і громадяни України [1].

Актуальність теми. Питання працевлаштування іноземців та осіб без громадянства завжди залишається актуальним, оскільки частина людей по світу змінюють країну проживання виключно у цілях роботи. Зараз, у зв'язку зі збройною агресією росії проти України, кількість туристів та людей які приїжджають в Україну з метою працевлаштування значно зменшилась, але це не означає, що це питання стало не актуальним на даний час. Також варто зауважити, що після закінчення війни, потрібно буде відбудовувати державу та в певній мірі залучати іноземних спеціалістів та працівників. Тому це питання залишалось, залишається і буде залишатись актуальним.

### **Результати**

Поняття іноземець та особа без громадянства визначені у пунктах 6 та 15 статті 1 Закону України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства». Відповідно до цього Закону, іноземцем є особа, яка не перебуває у громадянстві України і є громадянином (підданим) іншої держави або держав, особа без громадянства - це особа, яка не розглядається як громадянин будь-якою державою в силу дії її закону [2].

Працевлаштування іноземців та осіб без громадянства в Україні регулюється в першу чергу Конституцією України, а також Законом України «Про правовий статус

іноземців та осіб без громадянства», Законом України «Про зайнятість населення», та іншими чинними нормативно-правовими актами.

Іноземці, що прибули в Україну саме для працевлаштування на визначений строк, а також особи без громадянства, можуть прийматися роботодавцями на роботу на підставі дозволу про застосування праці іноземців та осіб без громадянства, якщо інше не буде передбачено законами та (або) міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України [3].

Для працевлаштування іноземців в Україні законодавець ставить вимогу до роботодавців в отриманні спеціального дозволу, такий дозвіл видає територіальний орган центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його форма і зміст затверджується безпосередньо Кабінетом міністрів України. При цьому дозвіл на застосування праці іноземців носить строковий характер. Отримання такого дозволу є обов'язковим для всіх без винятку роботодавців, які хочуть застосовувати працю іноземця або особи без громадянства. Для того, щоб працевлаштувати певну категорію осіб обов'язковість отримання цього дозволу нівелюється [3].

Такі вимоги до роботодавців та охочих іноземців щодо отримання дозволу на працевлаштування має на меті забезпечувати контроль за використанням робочої іноземної сили. На практиці, це викликає значні бюрократичні труднощі як для іноземців та і для осіб без громадянства. Для осіб без громадянства це створює додаткові труднощі, оскільки їм необхідно підтверджувати свій статус, що значно ускладнює отримання дозволу на працевлаштування на території України. На нашу думку, було б доцільним удосконалити та цифровізувати на офіційному рівні.

Однак, зважаючи на важливість економіки в перспективних висококваліфікованих спеціалістів, законодавець виділяє певні категорії іноземців, яким не потрібно отримувати спеціальний дозвіл на працевлаштування. До таких категорій відносять: професійних спортсменів, працівників закордонних медіа, що зареєстровані в Україні і ведуть свою діяльність в інформаційному полі держави, артистів та представників творчих професій, працівники аварійно-рятувальних служб, що здійснюють свою діяльність в Україні в рамках спеціальних рятувальних операцій, іноземних викладачів, що займаються науковою та викладацькою діяльністю у вищих навчальних закладах України, біженців та осіб, що потребують додаткового захисту, іноземців, що постійно проживають в Україні, іноземні працівники, що були відправлені у відрядження в Україну та інших категорій осіб, які є передбачені чинним законодавством України [3].

Працевлаштування іноземців або осіб без громадянства в Україні має певну специфіку, що значно ускладнює процес для прийняття на роботу. Законодавець зазначає, що роботодавець може використовувати працю іноземних громадян на підставах дозволів з державної служби зайнятості. Як зазначено у частині 4 статті 42-7 Закону України «Про зайнятість населення» роботодавець зобов'язаний укласти з іноземцем чи особою без громадянства трудовий договір (контракт) не пізніше як за 90 календарних днів з дати видачі дозволу та надати його копію, засвідчену роботодавцем, у десятиденний строк після укладення трудового договору (контракту) територіальному органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції [3].

Трудовим договором вважається угода між працівником та роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, зазначену цією угодою, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [5].

Контракт є особливим видом трудового договору в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення та організації

праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Враховуючи це, роботодавець може укласти з іноземцем, який працює на підставі виданого йому дозволу, трудовий договір у формі контракту [5].

Трудовий договір з іноземцем повинен містити основні положення, такі як умови оплати праці, місце праці, інформація про випробувальний термін, обов'язки. Повинен бути чітко зазначений термін дії договору. Найчастіше, дозвіл на працевлаштування іноземця діє протягом 1 року, проте є випадки для окремих категорій, які отримують дозвіл на 3 роки, що узгоджується з трудовим договором.

Хоч у законодавстві прямо не зазначено, проте роботодавець може укласти трудовий договір з іноземцем українською та іноземною мовою відповідно для того, щоб уникнути спорів пізніше. Також у трудовому договорі має бути зазначено умови розірвання, що буде убезпечувати українського роботодавця від претензій з боку іноземного працівника.

Згідно з частиною 3 Статті 42 Закону України «Про зайнятість населення» Іноземець або особа без громадянства може суміщати роботу на посаді, визначену дозволом, з роботою на посаді тимчасово відсутнього працівника, за умови, що суміщення триває не більше 60 календарних днів протягом календарного року. Таким чином, іноземці та особи без громадянства не повинні обмежувати себе одним видом діяльності, але лише на визначений законом період, який не буде заважати основній трудовій діяльності [3].

У період збройної агресії, яка здійснюється стосовно України, також важливою зміною є те, що видача та продовження дії дозволу на застосування праці громадян російської федерації, республіки білорусь, а також інших держав, визнаних такими, що становлять загрозу державному суверенітету, територіальній цілісності і демократичному конституційному ладу та іншим національним інтересам України, здійснюються за обов'язковим погодженням із регіональними органами Служби безпеки України [3].

Підтримуємо позицію І. Яцкевича, щодо закріплення гарантій захисту трудових прав іноземців на законодавчому рівні [5, С. 2]. На нашу думку, цю гарантію варто закріпити у Кодексі Законів про працю, для чіткого закріплення цих гарантій у кодифікованому нормативно-правовому акті. Це обумовлено тим, що цей кодекс регулює трудові відносини всіх працівників, сприяє зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи [4]. Оскільки трудові відносини в Україні виникають не лише із громадянами України ми вважаємо, що цей крок дозволить краще та якісніше врегулювати трудові правовідносини з іноземцями та особами без громадянства. Це стало б покращенням для роботодавців та іноземців, бо всі важливі норми, які стосуються праці були б закріплені у одному нормативному акті.

Також, ми вважаємо, що потрібно розширити сферу дії та використання контракту. Зважаючи на зарубіжний досвід, можна дійти висновку, що це значно спростило б трудові відносини, у тому числі з іноземцями, які звикли до контрактної форми трудового договору та для них вона є більш зрозумілою ніж звичайний безстроковий трудовий договір. Таким чином ми допомогли б іноземцям краще інтегруватись в процес праці в Україні та краще розуміти наше законодавство. Розширення сфери застосування дії строкового трудового договору стало б також кроком євроінтеграції, таким чином ми б наблизили наше законодавство до їхнього. Звісно, повну заміну безстрокового на строковий трудовий договір ми вважаємо необґрунтованою. На нашу думку, вибір трудового договору повинен в першу чергу залишитися за працівником. Обов'язковість укладання строкового трудового договору вже є визначена чинним законодавством і змінювати її вважаємо недоцільно.

Слід також зазначити, що трудові відносини іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні, не регулюються трудовим законодавством України в разі, якщо:

1) іноземці та особи без громадянства працюють у складі дипломатичних представництв іноземних держав або представництв міжнародних організацій в Україні, якщо інше не передбачено міжнародним договором України;

2) іноземці та особи без громадянства за межами України уклали з іноземними роботодавцями - фізичними чи юридичними особами трудові договори про виконання роботи в Україні, якщо інше не передбачено договорами чи міжнародним договором України [6].

Варто зазначити, що на іноземців, які працевлаштовані в Україні, поширюються всі загальні положення чинного трудового законодавства щодо тривалості робочого часу, часу відпочинку, охорони праці та інших гарантій трудових прав працівників.

Щодо трудової діяльності іноземців в Україні діє принцип «національного режиму». Однак права іноземців на території України також підлягають визначенням законодавством обмеженням, які стосуються призначення на певні посади, зокрема, державних службовців, та провадження окремих видів трудової діяльності. Україна, коли проголосила себе суверенною, незалежною, демократичною, соціальною, правовою державою, встановила принцип рівності всіх людей у їх гідності та правах (ст. 21 Конституції України) [1]. Так, іноземці та особи без громадянства, що перебувають в Україні на законних підставах, користуються тими самими правами і свободами, а також несуть такі самі обов'язки, як і громадяни України, – за винятками, встановленими Конституцією, законами чи міжнародними договорами України.

Згідно із законодавством, роботодавець не може прийняти на посаду або дозволити трудову діяльність іноземцю, якщо відповідна діяльність може виконуватися лише громадянином України.

Стаття 24 Конституції України прямо забороняє дискримінацію за етнічним походженням [1]. Також, в Україні діє низка нормативно-правових актів, які повинні забезпечувати регулювання питання дискримінації. Як це уже було зазначено, іноземці та особи без громадянства, що перебувають на території України на законних підставах, користуються тими самими правами та свободами, а також несуть такі самі обов'язки, як і громадяни України. Проте на практиці, як це часто трапляється, існують проблеми. Іноземцям та особам без громадянства може бути заборонено у працевлаштуванні, якщо вони включені до переліку осіб, пов'язаних з терористичною діяльністю або щодо яких застосовано міжнародні санкції, не можуть працевлаштуватися в Україні. Незважаючи на те, що чинне трудове законодавство України прямо забороняє дискримінацію у сфері праці за низкою факторів, хочемо звернути увагу на заборону дискримінації за станом здоров'я, зокрема за ознакою підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД [4]. Стаття 16 Закону України «Про протидію поширенню хвороб, зумовлених вірусом імунодефіциту людини (ВІЛ), та правовий і соціальний захист людей, які живуть з ВІЛ» передбачає захист права на працю та інших соціальних прав людей, які живуть з ВІЛ, та їхніх рідних, близьких. Зазначено, що відмова на підставі ВІЛ-позитивного статусу забороняється. Зокрема, неправомірні дії можуть бути оскаржені до суду [7]. На практиці все ж фіксуються випадки, коли претендентам на роботу чи працівникам повідомляється про відмову або певні обмеження працевлаштування після розкриття чи безпосереднього виявлення позитивного ВІЛ-статусу. Аналітичний збірник UNDP відображає, що судова практика охоплює ситуації, коли особам з ВІЛ було відмовлено в прийомі на роботу або змушені стикатися із приховуванням обмежень [8]. У контексті праці іноземців або осіб без громадянства такі випадки можуть мати більший потенціал для порушення прав через поєднання бар'єрів для працевлаштування.

## Висновки

Отже, за результатами наукового дослідження нами встановлено, що правила щодо працевлаштування іноземців та осіб без громадянства в Україні є досить складними. Вони охоплюють питання отримання необхідної документації, визначення їхнього статусу та особливості трудових договорів.

Тому потребує удосконалення законодавства, для прикладу, удосконалення процедури прийому на роботу застосовуючи інформаційні технології, включити гарантії прав працівників до Кодексу законів про працю, а також розширити використання трудових договорів, що має важливе значення для євроінтеграції України.

#### Список використаних джерел

1. Конституція України: від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-вр#Text> (Дата звернення 14.10.2025 р.)
2. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства : Закон України від 22.09.2011 р. № 3773-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3773-17#Text> (Дата звернення 14. 10. 2025 р.)
3. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (Дата звернення 14 жовт. 2023 р.)
4. Кодекс законів про працю: Закон України: від 10 грудня 1971 р. №322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (Дата звернення: 15.10.2025)
5. Яцкевич І.І. Правове регулювання реалізації іноземцями права на працю в Україні. Часопис Національного університету "Острозька академія". Серія "Право". 2015. № 2(12). С. 1-17
6. Про міжнародне приватне право: Закон України від 23.06.2005 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/2709-15#Text> (Дата звернення 14.10.2025 р.)
7. Про протидію поширенню хвороб, зумовлених вірусом імунодефіциту людини (ВІЛ), та правовий і соціальний захист людей, які живуть з ВІЛ: Закон України від 12.12.1991 р.
8. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1972-12#Text> (Дата звернення 01.11.2025 р.)
9. Програма розвитку ООН в Україні (UNDP). Аналітичний збірник судової практики з питань ВІЛ/СНІД та туберкульозу в Україні: Практичний посібник для суддів. Київ: ПРООН, 2019. 128 с.