

Тадай К.

*студентка юридичного факультету
Західноукраїнського національного
університету.*

*Науковий керівник: к.ю.н., доцент, доцент кафедри
міжнародного права та міграційної політики ЗУНУ*

Саванець Л. М.

ТРУДОВІ ПРАВА ІНОЗЕМЦІВ ТА ОСІБ БЕЗ ГРОМАДЯНСТА В УКРАЇНІ

На сьогоднішній день, дослідження правового регулювання трудових відносин за участю іноземців та осіб без громадянства є надзвичайно актуальним. Право на працю відображає важливість для людини здобувати джерела існування для власних потреб, реалізовувати свій творчий потенціал, показати свою сутність. Дане право людини закріплено у Загальній декларації прав людини, Міжнародному Пакті про економічні, соціальні та культурні права як можливість заробляти собі на життя працею, яку вона сама обирає або на яку вільно погоджується.

У Конституції України встановлено, що іноземці, які перебувають в Україні на законних підставах, користуються такими самими правами і свободами, і несуть такі самі обов'язки, як і громадяни України, за винятками, встановленими Конституцією, законами чи міжнародними договорами України [1]. До підстав виникнення трудових прав належить працевлаштування іноземця, або особи без громадянства в Україні. Моментом виникнення зазначеного права є оформлення трудових відносин. Закон України «Про зайнятість населення» закріплює право роботодавців на застосування праці іноземців та осіб без громадянства на території України на підставі дозволу, що видається територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції [2]. Строк дії такого дозволу дорівнює строку дії контракту. Не допустимо видавати дозвіл на менший строк, ніж вказує роботодавець. У законі зазначеному вище, також передбачено перелік іноземців, працевлаштування яких не вимагає отримання дозволу. До таких видів відносяться: представники іноземного морського флоту та авіакомпаній, які обслуговують такі компанії на території України; спортсмени, які набули професійного статусу; працівники закордонних засобів масової інформації; працівники аварійних рятувальних служб для виконання термінових робіт; артисти та працівники мистецтва для роботи в Україні за фахом; працівники іноземних представництв, які зареєстровані на території України, а також священнослужителі. Окрім зазначених категорій осіб, не встановлено необхідності отримання дозволу на працевлаштування іноземцям для здійснювання в Україні підприємницької діяльності, а також, які оформили власні правовідносини з роботодавцями на підставі цивільно-правових угод. Закон України «Про міжнародне приватне право» у статті 52 визначає, що «до трудових відносин застосовується право держави, в якій виконується робота, якщо інше не передбачено законом або міжнародним договором України». Також, передбачено що «трудові відносини іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні, не регулюються правом України в таких випадках: 1)

якщо 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) якщо 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 непередбачено договорами чи міжнародним договором України” [3]. Неврегульованим залишається питання щодо можливості іноземців працювати за сумісництвом. Є приклади, коли центри зайнятості відмовляють роботодавцю в отриманні дозволу у зв’язку з тим, що іноземець на даний момент працевлаштований, а чинним законодавством не передбачено видачу декількох дозволів на застосування праці одного й того самого працівника [4]. При здійсненні реорганізації або зміні власника роботодавець повинен знову одержувати дозвіл на залучення іноземної робочої сили з обов’язком внести додаткові платежі. Якщо дозвіл не отримано – попередній втрачає чинність і працівника може бути звільнено. У багатьох країнах світу також, існує спеціальний дозвіл на працевлаштування. Термін дії цього дозволу, складає один рік із правом продовження. Але, також існують і довгострокові дозволи, для прикладу можна навести GreenCard, який видається на 10 років у США, BlueCard на 4 роки видається у Німеччині. Також, у деяких країнах існує спрощена процедура працевлаштування, такою країною є Канада. Роботодавцю цієї країни потрібно лише від іноземного працівника проходження медичного огляду, якщо він прибуває з країни із важкою епідеміологічною ситуацією [5].

Отже, дослідивши дану тему можна сказати, що іноземці та особи без громадянства мають таке саме право як і українці, щоб працевлаштуватися в Україні. А також, підприємства, на підставі дозволу, що видається територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, мають право застосувати працю іноземців та осіб без громадянства. Тому, такі особи мають широкі права у нашій країні для того, аби забезпечити свій фінансовий стан.

Список використаних джерел

1. Конституція України : від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР : станом на 1 січ. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-вр#Text> (дата звернення: 09.05.2024).
2. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI : станом на 14 жовт. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 09.05.2024).
3. Про міжнародне приватне право : Закон України від 23.06.2005 р. № 2709-IV : станом на 23 груд. 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2709-15#Text> (дата звернення: 09.05.2024).
4. Оленчук Н. Проблемні аспекти регулювання трудових відносин зіноземним елементом в Україні. *Правова система України в умовах європейської інтеграції: погляд студентської молоді* : III Міжнар. студент. наук. конф., м. Тернопіль, 2019 р.
5. Кисельова О.І., Гайгара Д.І. Актуальні проблеми працевлаштування іноземців та осіб без громадянства. *Науковий вісник Ужгородського*

Beska S.

PhD candidate at the

Western Ukrainian National University

Member of the European Law Institute (ELI)

Mentor Invisible University for Ukraine (CEU)

RESEARCH AREAS AND DISCIPLINES

Title: Addressing further challenges related to the mechanism of protection of personal data of military personnel on the example of Ukraine.

Abstract: The challenges related to the protection of personal data of military personnel in Ukraine can be complex, especially in the face of potential conflicts or invasions. Here are some further challenges and potential solutions.

Cybersecurity Risks: With the increasing reliance on digital systems for storing and processing data, military personnel's personal information is at risk of cyber-attacks. Implementing advanced cybersecurity measures, regular audits, and training programs on cybersecurity awareness can help mitigate these risks.

Legislative Gaps: Ensuring that the existing data protection laws in Ukraine are up to date and robust enough to address modern threats is crucial. Reviewing and amending legislation to align with international standards and best practices, such as GDPR principles, can enhance the protection of personal data. [1]

Internal Threats: Internal threats, such as unauthorized access or data breaches by insiders, can pose a significant risk to personal data security. Implementing strict access controls, regular monitoring of IT systems, and conducting background checks on personnel can help prevent such incidents.

Cross-Border Data Transfers: In the digital age, personal data can easily cross borders, raising concerns about data privacy and security. Implementing secure data transfer protocols, ensuring compliance with data protection regulations in other countries, and considering data localization policies can help address these challenges.

Emergency Response Planning: Developing and regularly updating emergency response plans to quickly and effectively respond to data breaches or cyber incidents is essential. Conducting regular drills and exercises to test the readiness of response teams can help improve the organization's overall preparedness.

Addressing these challenges requires a multi-faceted approach involving a combination of technical, legal, and organizational measures. By continuously monitoring and adapting to the evolving threat landscape, Ukraine can enhance the protection of personal data of military personnel and strengthen overall data security practices.

Main Question: "How can the protection of personal data of military personnel in Ukraine be strengthened to effectively address security challenges in the face of potential conflicts or invasions, with a focus on cybersecurity risks, legislative gaps, internal threats, cross-border data transfers, and emergency response planning?"

"The victors of the future will be those who are able to master data and