

процесів сучасного світу з інтересами і прагненнями окремих країн та їх народів необхідно приймати нову соціальну роль глобалізації, її гуманну функцію. Сьогодні світове суспільство набуло досвіду спільних дій у вирішенні глобальних проблем, виникла та розвивається розгалужена структура міжнародних, міждержавних інститутів, покликаних координувати спільні дії. Це дає можливість сподіватись, що людству буде під силу вирішити комплекс глобальних проблем у майбутньому.

Список використаних джерел

1. Капітон О.В. Глобалістика і глобальні проблеми сучасності. К.: Наука, 2007. С. 54-63.
2. Кудряченко А.Б. Глобальні проблеми людства. Політична енциклопедія. К.: Парламентське видавництво. 2011. С.146-150.
3. Макаренко Є.А. Цивілізації глобальної декларація. Українська дипломатична енциклопедія. К.: Знання України, 2004. С. 123-131.
4. Склепова А.В. Глобальні проблеми. Українська дипломатична енциклопедія. К: Знання України, 2004. С. 48-61.

Оленчук Н.

*студентка магістратури юридичного факультету
Тернопільського національного економічного університету
Науковий керівник: к.ю.н., доцент кафедри
кримінального права та процесу ТНЕУ Кравчук М.Ю.*

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН З ІНОЗЕМНИМ ЕЛЕМЕНТОМ В УКРАЇНІ

З посиленням інтеграційних та глобалізаційних процесів зростає актуальність правового регулювання працевлаштування іноземців. Проте, на жаль, в Україні воно є недостатньо врегульованим.

Слід зазначити, що Кодекс законів про працю України не містить окремих норм, присвячених правовому регулюванню праці іноземців. Натомість ст. 8 Кодексу [3] відносить правове регулювання трудових відносин іноземних громадян, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях України, до положень Закону України «Про міжнародне приватне право».

Закон України «Про міжнародне приватне право» також лише поверхнево торкається питання регулювання праці іноземців в Україні. Так, ст. 52 зазначеного Закону визначає, що до трудових відносин застосовується право держави, в якій виконується робота, якщо інше не передбачено законом або міжнародним договором України. Крім того, згідно зі ст. 54 Закону України «Про міжнародне приватне право» 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 не передбачено договорами чи міжнародним договором України [5, с. 229].

Слід також зазначити, що в чинному законодавстві України відсутні положення щодо специфіки регулювання оформлення трудових відносин з іноземцями та особами без громадянства. У зв'язку з чим, наприклад, не розкрито порядок заведення на іноземців та осіб без громадянства трудових книжок. Адже відповідно до ст. 48 Кодексу законів про працю України трудова книжка є основним документом про трудову діяльність працівника. Трудові книжки заводяться на всіх працівників, які працюють на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи понад п'ять днів. Трудові книжки також заводяться на позаштатних працівників, якщо вони підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню. Працівникам, які стають на роботу вперше, трудова книжка оформляється не пізніше п'яти днів після прийняття на роботу. Таким чином, фактично трудова книжка повинна заводитись також і на іноземця та особу без громадянства, який відповідно до наведених вище положень законодавчих актів прирівнюється у своїх правах та обов'язках до працівника – громадянина України. Однак, на жаль, процедура оформлення трудових книжок на вказані категорії осіб Інструкцією про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженою наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 р. №58, не передбачена [1, с. 235].

Також неврегульованою залишається ситуація щодо можливості іноземців працювати за сумісництвом. Так, існують приклади, коли центри зайнятості відмовляють роботодавцю в отриманні дозволу у зв'язку з тим, що іноземець вже працевлаштований, а чинним законодавством не передбачена можливість видачі декількох дозволів на застосування праці одного працівника. Нерозкритими також залишаються питання праці іноземних студентів, врахування трудового стажу, виплати заробітної плати в іноземній валюті тощо.

Проблемним є питання стосовно можливості відмови у прийнятті на роботу іноземця, для працевлаштування якого необхідний дозвіл на застосування праці, а роботодавець не бажає його отримувати. Прямої відповіді на це питання в законі ми не знайдемо. Але можна зробити висновок, що роботодавець вправі відмовити іноземцю у прийнятті на роботу.

По-перше, з урахуванням положень статей 64, 65 Господарського кодексу України роботодавець як господарюючий суб'єкт самостійно з'ясовує потребу в найманих працівниках, визначаючи свою структуру, чисельність працівників та штатний розпис, а також наділяючи керівника підприємства правом прийняття і звільнення працівників.

По-друге, право наймання іноземців вітчизняними роботодавцями детерміноване потребою одержання дозволу на використання праці зазначених осіб у встановленому порядку. Крім того, безпосередньо перед поданням документів для отримання дозволу роботодавець зобов'язаний надати до Державної служби зайнятості інформацію про попит на робочу силу (вакансії) для сприяння у працевлаштуванні громадян України на вказану посаду. При цьому наявність в Україні (регіоні) кваліфікованих працівників, які можуть бути працевлаштовані на заявлену вакансію та відповідають вимогам, зазначеним в інформації про попит на робочу силу (вакансії), а також відмова роботодавця у працевлаштуванні громадян України, які були направлені

органами Державної служби зайнятості для працевлаштування на підставі такої інформації, є підставою для відмови у видачі дозволу на застосування праці іноземців.

По-третє, чинний правопорядок в Україні ґрунтується на принципі, визначеному ст. 19 Конституції України, відповідно до якого ніхто не може бути примушений робити те, що не передбачене законодавством. Тому небажання роботодавця одержувати дозвіл на використання праці іноземця є обґрунтованою підставою для відмови цій особі в укладенні трудового договору. Хоча відкритим залишається питання, як бути у разі, коли іноземець належить до категорії осіб, з якими роботодавець зобов'язаний укласти трудовий договір (п. 6 ч. 2 ст. 232 КЗпП) [2, с. 30].

Вважаємо, що в даному випадку пріоритетними є публічно-правові інтереси держави, яка встановила загальне обмеження на працевлаштування іноземця – за наявності дозволу на використання його праці, якщо він не прирівняний за статусом до громадян України.

Крім цього, чинне законодавство виключає можливість одержання дозволу на роботу іноземцем самостійно. Якщо ж роботодавець ініціює отримання дозволу на використання праці іноземця, але під час розгляду поданих документів державний орган відмовить у його видачі, наприклад, з мотивів наявності кваліфікованих працівників у відповідному регіоні, які можуть бути працевлаштовані на заявлену роботодавцем вакансію, то відповідне письмове рішення Державної служби зайнятості буде достатньою та обґрунтованою підставою для відмови іноземцеві в прийомі на роботу на вказану посаду.

У 2017-2018 рр. слід відзначити суттєві зміни у процедурі працевлаштування іноземців та пов'язаних з цим міграційних процесах (візи, посвідка). При цьому чи не кожна порція змін супроводжувалася коментарями нормотворців про наближення до європейських стандартів та усунення бар'єрів для залучення іноземних інвестицій. Заради справедливості, варто відзначити, що з розглядом клопотань про видачу дозволів саме на працевлаштування, як правило, питання строків гостро не стоїть, адже передбачені законом строки і так достатньо короткі (7 робочих днів для отримання дозволу і 3 – для подовження). Однак з дозволами на працю маємо труднощі іншого характеру [4, с. 34].

Зокрема, «покрощена» процедура більше не передбачає можливості отримання дублікату дозволу на працевлаштування у разі його втрати. Ще півбіди, якщо дозвіл втрачено на етапі, коли на його підставі іноземець вже отримав візу Д і посвідку. В такому випадку можна просто «дотягти» до моменту, коли необхідно буде подавати клопотання про його подовження. Проте, якщо дозвіл втрачено невдовзі після видачі, іноземець просто не матиме змоги отримати посвідку, адже для цього міграційна служба вимагає пред'явлення оригіналу дозволу.

Таким чином, незважаючи на те, що у провідних державах світу застосування праці іноземних працівників є звичайною нормою та одним із тих показників, що характеризує їх економічний розвиток, в Україні процедура працевлаштування вказаних осіб фактично не розвинена. Зумовлено це вітчизняною політикою зайнятості, яка спрямована на першочергове задоволення ринку праці громадянами України. Вказане негативно позначається на існуючій нормативно-правовій базі, присвяченій

працевлаштуванню іноземців та осіб без громадянства, ускладнюючи процедуру їх працевлаштування та стимулюючи тим самим розвиток прихованих трудових відносин.

Список використаних джерел

1. Андруневчин О. М. Адміністративно-правовий статус іноземних громадян, осіб без громадянства та біженців як учасників адміністративного судочинства в Україні. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. 2010. Вип. 4. С. 234-236.
2. Горжій О. В. Проблемні питання визначення правового статусу іноземців та осіб без громадянства в Україні. *Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля*. Серія: Юридичні науки. 2013. №2. С. 28-32.
3. Кодекс законів про працю: Закон України: від 10 грудня 1971 р. №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. №50.
4. Лата Н. Право на працю іноземців в Україні. *Право і безпека*. 2017. №2. С. 32-34.
5. Цесарський Ф.А. Порядок укладення індивідуальних трудових договорів, які передбачають використання праці іноземців, та можливості його вдосконалення. *Державне будівництво та місцеве самоврядування: зб. наук. пр.* Харків: Право, 2011. Вип. 22. С. 227-235.

Паращук Н.

*студент магістратури юридичного факультету
Тернопільського національного економічного університету
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри
міжнародного права, міжнародних відносин
та дипломатії ТНЕУ Смачило Т.В.*

ЕЛЕКТРОННА КОМЕРЦІЯ У МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИНАХ

Інтенсивний розвиток науково-технічного прогресу, трансформаційних перетворень інноваційних та інформаційних технологій та всезростаючого значення мережі Інтернет підсилюють віртуалізацію економіки та створюють додаткові можливості для розвитку міжнародного бізнесу, де суб'єкти господарювання ведуть бізнес за допомогою Інтернет-технологій, віртуальних кредитних установ, віртуальних магазинів, віртуальних платіжних систем і фондових бірж тощо.

Впровадження електронних методів в сучасний бізнес сформувало розвиток нової форми його організації як електронний бізнес сутність якого полягає у перетворенні головних бізнес-процесів за допомогою Інтернет-технологій.

Сьогодні електронний бізнес базується на нових способах взаємодії виробників, посередників, споживачів, а також нових специфічних методах просування товарів на ринку, але водночас він не заперечує традиційних форм взаємодії економічних суб'єктів та шляхів руху матеріальних благ і послуг, а доповнює їх, хоч інколи і витісняє.

З урахуванням прогресивного розвитку веб- та інтернет-технологій електронний бізнес швидко нарощує обсяги у світовому масштабі і формується як окрема галузь економіки. Динамічний розвиток електронного