

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2020.4.2.9>

## ЩОДО ХАРАКТЕРИСТИКИ КОНЦЕПТУАЛЬНИХ ЗАСАД ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ МІГРАНТІВ

*Сергій Козін*

*кандидат юридичних наук, докторант*

*Науково-дослідного інституту публічного права (Київ, Україна)*

*ORCID ID: 0000-0002-4722-8315*

**Анотація.** Актуальність статті полягає в тому, що утворення незалежної Української держави збіглося в часі з активізацією процесів глобалізації, одним із чинників і наслідків яких є інтенсивна міграція. Уже в перші роки незалежності, не маючи досвіду державного управління міграційними процесами, Україна стала ареною масових зовнішніх переміщень населення. У статті на основі аналізу наукових поглядів учених і норм чинного законодавства України окреслено й охарактеризовано концептуальні засади захисту трудових прав мігрантів. Обґрунтовано, що проведення законодавцем роботи за означеними в статті напрямками має покращити якість та ефективність механізму забезпечення трудових прав указаних осіб і зменшити вірогідність їх дискримінації та експлуатації. З'ясовано, що трудовим законодавством не регулюються трудові відносини: іноземців та осіб без громадянства, які працюють у складі дипломатичних представництв іноземних держав або представництв міжнародних організацій в Україні, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України; іноземців та осіб без громадянства, які уклали з іноземними роботодавцями трудові договори про виконання роботи в Україні, якщо інше не передбачено цими договорами або міжнародними договорами України.

**Ключові слова:** концептуальні засади, удосконалення, захист, трудові права, мігранти, трудове законодавство.

## TO CHARACTERIZE THE CONCEPTUAL FRAMEWORK FOR THE PROTECTION OF LABOR RIGHTS OF MIGRANTS

*Sergey Kozin*

*Candidate of Law, Doctoral Student*

*Research Institute of Public Law (Kyiv, Ukraine)*

*ORCID ID: 0000-0002-4722-8315*

**Abstract.** The relevance of the article is that the formation of an independent Ukrainian state coincided with the intensification of globalization, one of the factors and consequences of which is intensive migration. Already in the first years of independence, without experience of state management of migration processes, Ukraine became an arena of mass external movements of the population. The article, based on the analysis of scientific views of scientists and the norms of the current legislation of Ukraine, defines and characterizes the conceptual principles of protection of labor rights of migrants. It is substantiated that the legislator's work in the areas specified in the article should improve the quality and efficiency of the mechanism for ensuring the labor rights of these persons and reduce the likelihood of discrimination and exploitation. It was found that the labor legislation does not regulate labor relations: foreigners and stateless persons working in diplomatic missions of foreign states or missions of international organizations in Ukraine, unless otherwise provided by international treaties of Ukraine; foreigners and stateless persons who have concluded employment contracts with foreign employers to perform work in Ukraine, unless otherwise provided by these agreements or international agreements of Ukraine.

**Key words:** conceptual principles, improvement, protection, labor rights, migrants, labor legislation.

## W SPRAWIE SZCHARAKTERYZOWANIA KONCEPCYJNYCH PODSTAW OCHRONY PRAW PRACOWNICZYCH MIGRANTÓW

*Serhii Kozin*

*kandydat nauk prawnych, doktorant*

*Naukowo-Badawczego Instytutu Prawa Publicznego (Kijów, Ukraina)*

*ORCID ID: 0000-0002-4722-8315*

**Adnotacja.** Znaczenie artykułu polega na tym, że powstanie niepodległego Państwa Ukraińskiego zbiegło się w czasie z intensyfikacją procesów globalizacji, których jednym z czynników i konsekwencji jest intensywna migracja. Już w pierwszych latach niepodległości, bez doświadczenia w zarządzaniu państwowymi procesami migracyjnymi, Ukraina stała się areną masowych ruchów zewnętrznych ludności. W artykule, na podstawie analizy poglądów naukowych naukowców i norm obowiązującego prawa Ukrainy, zdefiniowano i scharakteryzowano koncepcyjne podstawy ochrony praw pracowniczych migrantów. Uzasadniono, że podjęcie przez ustawodawcę pracy w obszarach wskazanych w artykule powinno poprawić jakość i skuteczność mechanizmu zapewnienia praw pracowniczych tych osób

oraz zmniejszyć prawdopodobieństwo ich dyskryminacji i wykorzystywania. Okazało się, że prawo pracy nie reguluje stosunków pracy: cudzoziemców i bezpaństwowców, którzy pracują w ramach przedstawicielstw dyplomatycznych państw obcych lub przedstawicielstw organizacji międzynarodowych na Ukrainie, chyba że umowy międzynarodowe Ukrainy stanowią inaczej; cudzoziemców i bezpaństwowców, którzy zawarli z zagranicznymi pracodawcami umowy o pracę na wykonywanie pracy na Ukrainie, chyba że te umowy lub międzynarodowe umowy Ukrainy stanowią inaczej.

**Słowa kluczowe:** podstawy pojęciowe, doskonalenie, ochrona, prawo pracy, migranci, przepisy w zakresie prawa pracy.

**Вступ.** Утворення незалежної Української держави збіглося в часі з активізацією процесів глобалізації, одним із чинників і наслідків яких є інтенсивна міграція. Уже в перші роки незалежності, не маючи досвіду державного управління міграційними процесами, Україна стала ареною масових зовнішніх переміщень населення. Географічне розташування нашої держави сприяє транзиту мігрантів (часто нелегальних), які через українські кордони намагаються потрапити до Європейського Союзу У зв'язку з незаперечною важливістю регулювання проблем міграції для подальшого розвитку країни постає питання про формування концептуальних засад міграційної політики (Hrechko, 2011). Чинна Концепція міграційної політики України хоча й відображає всі значимі сфери міграції, проте, на нашу думку, є надто декларативною.

Варто відзначити, що окремі проблемні питання, пов'язані з удосконаленням захисту трудових прав мігрантів у наукових працях розглядали С. Дика, А. Юшко, С. Барегамян, Л. Кельман, Д.-М. Попович, Р. Яхван, Р. Лівшиць, А. Левенець, Г. Спіцина, І. Яцкевич, І. Коваленко й багато інших. Утім, незважаючи на чималу кількість наукових розробок, у юридичній літературі відсутні комплексні дослідження, присвячені розробці та характеристиці концептуальних засад захисту трудових прав мігрантів.

Саме тому метою статті є надати характеристику концептуальних засад захисту трудових прав мігрантів.

**Основна частина.** Починаючи наукове дослідження, варто відзначити, що вдосконалення міграційної політики має відбуватися паралельно з реформування галузі трудового права в Україні. З огляду на це, вважаємо, що особливо важливими питаннями для покращення механізму захисту прав зазначених працівників є такі:

1) унести зміни до Конституції України, стаття 43 якої гарантує тільки громадянам України створення державою всіх умов, необхідних для нормальної реалізації права на працю, а також захист від незаконного звільнення. Перековані, що Основний закон має гарантувати право від незаконного звільнення будь-якої людини, яка на законних підставах перебуває на території України й легально працює в нашій країні;

2) проведення нової кодифікації трудового законодавства. У юридичних і політичних колах уже досить давно ідуть дискусії з приводу оновлення й удосконалення вітчизняного трудового законодавства. При цьому одним із головних питань тут є проведення його нової систематизації. Систематизація законодавства являє собою найефективніший шлях створення правової бази, де будуть відсутні суперечності, застарілі норми, повторення, не переобтяженої нормативно-правовими актами тимчасової чи локальної дії та наповнена сучасними актами (законами), що компетентні регулювати суспільні відносини та знаходяться у взаємозв'язку як із точки зору фахівця, так і звичайного громадянина (Zhuravlov, 2005: 144). Ю. Шемшученко та С. Бобровник розуміють указану систематизацію як упорядкування законодавства, приведення його до внутрішньо узгодженої системи. Систематизація, наголошують науковці, є передумовою ефективності чинного законодавства, усунення суперечностей, прогалин і застарілих норм у праві, робить законодавство більш зручним і доступним для користування, сприяє зміцненню законності в регулюванні суспільних відносин (Shemshuchenko, 1998). О. Скакун тлумачить систематизацію нормативно-правових актів як офіційну діяльність, спрямована на впорядкування та вдосконалення законодавчих і підзаконних актів, приведення їх до єдиної внутрішньої погодженої системи. Дослідниця зазначає, що систематизація нормативно-правових актів необхідна для: 1) усунення суперечностей між нормативними актами; 2) підвищення якості й ефективності законодавства; 3) забезпечення доступності його використання громадянами, державними органами, громадськими організаціями, комерційними структурами (Skakun, 2010: 489). Існує декілька форм систематизації, утім найбільш важливою є кодифікація. Кодифікація законодавства – це форма докорінного перебудовлення чинних нормативних актів у певній сфері відносин, спосіб якісного впорядкування законодавства, забезпечення його узгодженості й компактності, звільнення нормативного масиву від застарілих норм, що не виправдали себе. У процесі кодифікації укладач намагається об'єднати й систематизувати чинні норми, що виправдали себе, а також переробити їх зміст, викласти нормативні приписи внутрішньо узгодженими, щоб забезпечувалася максимальна повнота регулювання відповідної сфери відносин. Кодифікація спрямована на те, щоб критично переосмислити чинні норми, подолати протиріччя й неузгодженість між ними. Кодифікація – це форма правотворчості. Вона є узагальненням чинного регулювання, спрямованим на встановлення нових норм, що відображають назрілі потреби суспільної практики та долають прогалини правового регулювання. Кодифікація – це форма вдосконалення законодавства за суттю, її результатом є новий зведений законодавчий акт стабільного змісту (кодекс, положення, статут тощо), що заміняє раніше чинні нормативні акти із цього питання. Поєднання в кодифікації упорядкування й оновлення законодавства дозволяє розглядати її як найбільш досконалу, вищу форму правотворчості (N.d., 2006). М. Цвік та ін. пишуть, що кодифікація – це впорядкування правових норм, яке супроводжується переробкою їх змісту, скасуванням застарілих і прийняттям нових норм права, об'єднанням нормативного матеріалу в єдину, логічно узгоджену, побудовану на наукових принципах систему. Кодифікація є, по суті, різновидом правоустановного процесу. Якщо результатом чинного законодавства є утворення окремих законодавчих актів, то кодифікація впорядковує значну частину чинного законодавства, об'єднуючи їх у певній галузі права, змінюючи, доповнюючи

та перетворюючи його. Унаслідок кодифікації з'являються гранично широкі за змістом законодавчі акти, що регулюють значну частину суспільних відносин у сфері дії певної галузі права (Tsvik at all, 2002: 331].

На необхідності саме нової кодифікації наголошують фахівці з галузі трудового права. Зокрема, О. Ярошенко зазначає, що риси кодифікації дають можливість бачити в цій формі діяльності як поєднання суто «систематизаторських» функцій зовнішнього оброблення (удосконалення форми викладу та об'єднання в єдину систему розрізненого законодавства в якій-небудь галузі чи інституті правового регулювання). Однак іншою, набагато важливішою функцією кодифікації визнається включення в правову систему нового, до того ж зведеного закону, тобто такого, що об'єднує всі норми або основний масив норм, які належать до тієї чи іншої сфери правового регулювання, – галузі, підгалузі, інституту, або до комплексів, що інтегрують норми різних галузей. Саме ознака створення нового закону, що приводить цей масив, галузь норм права в логічно струнку, зручну для застосування систему галузі або іншої частини законодавства, є головною позитивною рисою кодексу. Не випадковість, а закономірність у розвитку права полягає саме в тому, що докорінні, переломні, епохальні періоди історії цивілізації вимагають широкого застосування саме кодифікації законодавства, а інкорпоративні прийоми стають при цьому не метою, а допоміжним засобом здійснення докорінної його кодифікації (Iaroshenko, 2004: 40). Науковець підкреслює, що прийняття Трудового кодексу дасть змогу впорядкувати трудові відносини, підвищити їх гнучкість, звільнити роботодавця від економічно не виправданих витрат на забезпечення гарантій і компенсацій працівникам. Тим самим скоротяться можливості для розвитку нелегальних трудових відносин. Відбудеться реальне підвищення (порівняно з наявною ситуацією) рівня захисту прав і законних інтересів працівників (Iaroshenko, 2004: 40).

Отже, важливість кодифікація трудового законодавства в контексті досліджуваної проблеми зумовлена тим, що в ході її здійснення відбувається не лише впорядкування нормативного матеріалу, а і його змістове опрацювання. Відповідно, проводячи кодифікацію трудового законодавства, необхідно:

- по-перше, уніфікувати термінологію, адже в одних законах ідеться про мігрантів, в інших про іноземців та осіб без громадянства України, у третіх про іноземців та осіб без громадянства України, які постійно проживають в Україні. При цьому доцільно скористатися термінологією, що застосовується в міжнародних нормативно-правових актах, зокрема *трудящий-мігрант*;

- по-друге, викласти всі основні принципи й особливості регулювання трудових відносин *трудящих-мігрантів* в одному галузевому Законі – Трудовому кодексі.

Варто відзначити, що в Проекті Трудового кодексу від 08.11.2019 № 2410 містяться окремі статті, присвячені регулюванню трудових відносин громадян України, які працюють за межами України, а також регулюванню трудових відносин іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні. Зокрема, у цих статтях закріплено, що трудовим законодавством України регулюються трудові відносини громадян України, які працюють за кордоном, якщо громадяни є працівниками дипломатичної служби України; громадяни уклали з роботодавцями резидентами України трудові договори про виконання роботи за кордоном, у тому числі у відокремлених підрозділах резидентів, якщо це не суперечить законодавству країни, на території якої виконується робота; це передбачено законами чи міжнародними договорами України. Трудові відносини громадян України, які уклали трудові договори про виконання роботи за кордоном з роботодавцями-нерезидентами України, регулюються законодавством країни, у якій виконується робота, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України та укладеним трудовим договором. Права й законні інтереси громадян України, які тимчасово працюють за кордоном, захищаються відповідно до угод, укладених між Україною та іншими державами й законодавством країни перебування (Draft Labor Code, 2019). З приводу регулювання трудових відносин з імігрантами в Проекті зазначеного кодексу закріплено таке: іноземці та особи без громадянства, які на законних підставах перебувають в Україні, мають право займатися трудовою діяльністю, якщо це не суперечить законам чи міжнародним договорам України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. Іноземці та особи без громадянства мають рівні з громадянами України права й обов'язки в трудових відносинах, якщо інше не передбачено законом чи міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. Іноземці та особи без громадянства не можуть призначатися на окремі посади або займатися певною трудовою діяльністю, якщо, відповідно до законів України, призначення на такі посади або зайняття такою діяльністю пов'язане з належністю до громадянства України. Трудові відносини іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні, регулюються трудовим законодавством України, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. Трудовим законодавством не регулюються трудові відносини: іноземців та осіб без громадянства, які працюють у складі дипломатичних представництв іноземних держав або представництв міжнародних організацій в Україні, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України; іноземців та осіб без громадянства, які уклали з іноземними роботодавцями трудові договори про виконання роботи в Україні, якщо інше не передбачено цими договорами або міжнародними договорами України (Draft Labor Code, 2019);

3) необхідно вдосконалити засади видачі-скасування дозволів на застосування праці імігрантів в Україні. По-перше, вважаємо, що доцільно передбачити можливість призупинення дії зазначеного дозволу. Проблема полягає в тому, що в разі виявлення контролюючим органом порушення роботодавцем застосування праці іноземця, особи без громадянства України дозвіл скасовується, відповідно *трудящий-мігрант* утрачає роботу не через власну протиправну поведінку, а через неналежне виконання роботодавцем своїх обов'язків перед державою. На нашу думку, варто передбачити в законодавстві право компетентного органу в разі виявлення ним порушення правил застосування роботодавцем праці імігрантів призупинити дію ліцензії

на певний строк для усунення роботодавцем порушення. Працівник-іммігрант на цей період має бути усунений від виконання своїх трудових функцій. Такий підхід є важливою гарантією того, що контроль у сфері застосування праці іммігрантів здійснюватиметься не лише з метою суто перевірки дотримання формальних вимог законодавства, а передусім задля захисту прав і законних інтересів зазначених найманих працівників.

По-друге, необхідно перебачити механізм видачі дозволів самим працівникам-іммігрантам на виконання певних робіт на території України протягом установленого в дозволі строку. Однак доцільно передбачити, що право на отримання таких дозволів мають іммігранти, які вже пропрацювали в Україні на законних підставах не менше року й не притягалися до відповідальності за порушення міграційного законодавства;

4) необхідно посилити взаємодію держави з громадськими організаціями трудящих-мігрантів. Для цього варто розробити відповідний програмний документ, у якому визначити завдання, принципи, основні напрями та форми такої взаємодії. Цей крок забезпечуватиме:

– по-перше, громадський контроль за державною політикою у сфері міграції та найманої праці;

– по-друге, більш чітку й повну картину для компетентних органів влади щодо реального стану та наявних проблем у сфері використання праці-мігрантів як усередині нашої держави, так і в зарубіжних країнах;

5) активізувати освітньо-виховну роботу серед населення з питань, що стосуються прав трудящих-мігрантів. Зокрема, особливу увагу варто акцентувати на проблематиці трудової експлуатації та формах захисту від неї. Громадяни України, що виїжджають за кордон з метою працевлаштування, а також особи, які в'їжджають в Україну з цією ж метою, мають володіти необхідними знаннями, які повинні вберегти їх від можливого потрапляння до недобросовісного роботодавця, а в разі виникнення такої ситуації знати, яким чином захистити свої права та законні інтереси. Т. Гнятюк із цього приводу пише, що одним із завдань Стратегії в напрямі зменшення негативних наслідків трудової міграції є підвищення рівня обізнаності громадськості щодо можливостей міграції, що передбачає, серед іншого, інформування про ризики незаконної міграції, випадки торгівлі людьми та необхідність легального працевлаштування. Виконання цього завдання внесено до Плану заходів на 2018–2021 рр. щодо реалізації Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року (N.d., 2006) у вигляді проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи серед населення України. Утім таке формулювання видається занадто абстрактним і поверховим. Доцільним є створення чіткого переліку необхідної інформації, яка має надаватися громадянам за запитом і доводитися до відома суспільства. Трудова експлуатація українських громадян за кордоном стає все більше поширеним явищем. За даними Міжнародної організації з міграції (МОМ), з 2010 р. частка постраждалих від трудової експлуатації серед виявлених МОМ жертв торгівлі людьми становила понад 50%, а з 2014 р. – більше ніж 90%. Крім того, за останні 10 років у середньому частка постраждалих чоловіків від несексуальної та змішаної форм експлуатації становила 58% та 12% відповідно. Від 18% до 20% українських трудових мігрантів стикалися з надмірною кількістю робочих днів або робочих годин; від 10% до 13% мали несприятливі умови праці; 10% – 14% стикалися з випадками, коли робота відрізнялася від обіцяної; 10% – 14% потрапляли в ситуації, коли оплата затримувалася або виплачувалася в неповному обсязі; для 17% – 21% українських трудових мігрантів у контракті не було передбачено жодного виду соціальних пільг. Отже, можна припустити, що від 10% до 20% українських трудових мігрантів стикалися з проявами трудової експлуатації, крім того, до 50% перебувають у групі ризику, оскільки шукають робоче місце за кордоном через неофіційні канали й не укладають письмового контракту з роботодавцем. Дослідниця справедливо наголошує, що основними причинами поширення трудової експлуатації серед українських трудових мігрантів є низький рівень обізнаності із цим явищем і своїми правами, а також нехтування власною безпекою (Hnatiuk, 2019: 15–18).

**Висновки.** Отже, підсумовуючи вищевикладене, можемо констатувати, що, попри здійснення державою низки, без сумніву, важливих кроків у напрямі гарантування захисту трудових прав мігрантів, низка важливих проблемних питань усе ще не втрачає своєї актуальності й потребує більш ретельної уваги з боку влади. Проведення роботи за вищезначеними напрямками має покращити якість та ефективність механізму забезпечення трудових прав указаних осіб і зменшити вірогідність їх дискримінації та експлуатації.

#### Список використаних джерел:

1. Гнятюк Т. Проблеми реалізації *Стратегії державної міграційної політики України* : збірник матеріалів наук.-практ. конф. (м. Київ, 19 груд. 2019 р.). Київ : НІСД, 2019. 108 с.
2. Гречко О. Концептуальні засади у державної міграційної політики України. *Політичний менеджмент*. 2011. № 6. С. 73–81.
3. Журавльов Д.В. Система трудового законодавства України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2005. 174 с.
4. Загальна теорія держави і права : підручник для студентів юридичних спеціальностей вищих навчальних закладів / М.В. Цвік, В.Д. Ткаченко, Л.Л. Богачова та ін. ; за ред. М.В. Цвіка, В.Д. Ткаченка, О.В. Петришина. Харків : Право, 2002. 432 с.
5. Проект Трудового кодексу від 08.11.2019 № 2410. *Офіційний веб-портал БРУ*. URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331).
6. Скакун О.Ф. Теорія права і держави : підручник. 2-ге видання. Київ : Алерта ; КНТ ; ЦУЛ, 2010. 520 с.
7. Теорія держави і права. Академічний курс : підручник / за ред. О.В. Зайчука, Н.М. Оніщенко. Київ : Юрінком Інтер, 2006. 688 с.
8. Юридична енциклопедія : у 6 т. / ред. Ю.С. Шемшученко. Київ : Укр. енцикл, 1998. Т. 5 : П-С. 1736 с.
9. Ярошенко О. Про необхідність кодифікації трудового законодавства України. *Вісник Академії правових наук України*. 2004. № 1 (36). Харків : Право, 2004. С. 38–44.

## References:

1. Hniatiuk T. (2019). Problemy realizatsii Stratehii derzhavnoi mihratsiinoi polityky Ukrainy [Problems of implementation of the Strategy of the state migration policy of Ukraine]: zb. materialiv nauk.-prakt. konf. (m. Kyiv, 19 hrud. 2019 r.). Kyiv : NISD, 2019. 108 p. [in Ukrainian].
2. Hrechko O. (2011). Kontseptualni zasady u derzhavnoi mihratsiinoi polityky Ukrainy [Conceptual bases in the state migration policy of Ukraine]. *Politychnyi menedzhment*. № 6. pp. 73–81 [in Ukrainian].
3. Zhuravlov D.V. (2005). Systema trudovoho zakonodavstva Ukrainy [The system of labor legislation of Ukraine]: dys. ... kand. yuryd. nauk : 12.00.05. Kh. 174 p. [in Ukrainian].
4. Tsvik M.V., Tkachenko V.D., Bohachova L.L. ta in. (2002). Zahalna teoriia derzhavy i prava [General theory of state and law]: pidruchnyk dlia studentiv yurydychnykh spetsialnostei vyshchyykh navchalnykh zakladiv. Kharkiv: Pravo, 2002. 432 p. [in Ukrainian].
5. Proekt Trudovoho kodeksu [Draft Labor Code] № 2410 vid 08.11.2019 / ofitsiyni veb-portal VRU. URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331) [in Ukrainian].
6. Skakun O.F. (2010). Teoriia prava i derzhavy [Theory of law and the state]: Pidruchnyk. 2-he vydannia. K.: Alerta; KNT; TsUL. 520 p. [in Ukrainian].
7. N.d. (2006). Teoriia derzhavy i prava [Theory of state and law]. Akademichnyi kurs: Pidruchnyk / Za red. O.V. Zaichuka, N.M. Onishchenko. K.: Yurinkom Inter, 2006. 688 p. [in Ukrainian].
8. Shemshuchenko Yu.S. (1998). Iurydychna entsyklopediia [Legal encyclopedia]: V 6 t. T. 5. P-S. K.: Vyd-vo «Ukr. entsykl». 1736 p. [in Ukrainian].
9. Iaroshenko, O. (2004). Pro neobkhdnist kodyfikatsii trudovoho zakonodavstva Ukrainy [Про необхідність кодифікації трудового законодавства України]. *Visnyk Akademii pravovykh nauk Ukrainy*. № 1 (36). Kh. : Pravo, 2004. pp. 38–44 [in Ukrainian].

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2020.4.2.10>

## ПІДСТАВИ ПРОВЕДЕННЯ ЕКСПЕРТИЗИ У КРИМІНАЛЬНОМУ ПРОВАДЖЕННІ

**Яна Конюшенко**

*кандидат юридичних наук, доцент,*

*доцент кафедри кримінального процесу*

*Національної академії внутрішніх справ (Київ, Україна)*

*ORCID ID: 0000-0003-4988-0793*

**Анотація.** У статті окреслено сучасний стан регламентації підстав проведення експертизи, охарактеризовано фактичні та юридичні підстави проведення експертизи, з'ясовано підстави примусового залучення осіб для проведення медичної та психіатричної експертиз. У результаті дослідження виокремлено три етапи регламентації порядку залучення експерта у кримінальному провадженні протягом 2012–2021 років. Висловлено авторську думку про необхідність уточнення положень ч. 1 ст. 243 КПК України в частині визначення підстав проведення експертизи, оскільки чинна редакція даної норми, а саме формулювання «за дорученням сторони кримінального провадження» є термінологічно некоректним з точки зору визначення підстав призначення експертизи як стороною обвинувачення, так і стороною захисту. Доведено, що положення ч. 3 ст. 242 КПК України, які визначають можливість примусового залучення особи для проведення медичної та психіатричної експертизи, слід удосконалити, зокрема доцільно, по-перше, розмежувати порядок примусового залучення особи до проведення медичної та психіатричної експертиз; по-друге, визначити процесуальний порядок примусового залучення осіб для проведення медичної експертизи.

**Ключові слова:** слідча (розшукова) дія, проведення експертизи, залучення експерта, постанова слідчого, медична експертиза, психіатрична експертиза.

## GROUND FORS EXAMINATION IN CRIMINAL PROCEEDINGS

**Yana Koniushenko**

*Candidate of Law, Associate Professor,*

*Associate Professor at the Department of Criminal Procedure*

*National Academy of Internal Affairs (Kyiv, Ukraine)*

*ORCID ID: 0000-0003-4988-0793*

**Abstract.** The article defines the current state of regulation of the grounds for the examination; the factual and legal grounds for the examination are characterized; established the grounds for the compulsory involvement of persons for medical and psychiatric examinations. As a result of the study, three stages of regulation of the procedure for attracting