

Київський національний університет імені Тараса Шевченка
Юридичний факультет та Економічний факультет

Держбюджетна тема юридичного факультету
«Соціально-правові засади збереження та розвитку
трудового потенціалу України»

Громадська організація «Трудові ініціативи»

МАТЕРІАЛИ
МІЖДИСЦИПЛІНАРНОГО КРУГЛОГО СТОЛУ
«ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ТРУДОВОЇ
МІГРАЦІЇ: ПРАВОВІ, ЕКОНОМІЧНІ,
ДЕМОГРАФІЧНІ, ОСВІТНІ АСПЕКТИ»

з нагоди Міжнародного дня мігранта
18 грудня 2019 року

м. Київ
2020

УДК: 349.2:331:314:325.2(477) (043.2)

Д 78

Д 78 Державна політика у сфері трудової міграції: правові, економічні, демографічні, освітні аспекти: матеріали міждисциплінарного круглого столу з нагоди Міжнародного дня мігранта (м. Київ, 18 грудня 2019 р.) / за ред. І.С. Сахарук, А.М. Магомедової. Київ : ФОП Маслаков, 2020. 230 с.

ISBN 978-617-7625-74-1

У збірнику вміщено тези наукових доповідей, присвячених дослідженню особливостей міграційних процесів в сучасних умовах, міграційній політиці України, правовому регулюванню праці трудящих-мігрантів, економічним і демографічним причинам та наслідкам трудової еміграції, державній освітній політиці як чиннику впливу на зовнішню трудову міграцію.

Для фахівців, які працюють у галузі трудової міграції, науковців, викладачів закладів вищої освіти, аспірантів і студентів.

Тексти доповідей і повідомлень друкуються мовою оригіналу в авторській редакції.

ISBN 978-617-7625-74-1

*© Держбюджетна тема юридичного факультету
«Соціально-правові засади збереження та розвитку
трудового потенціалу України», 2020*

© Колектив авторів, 2020

ЗМІСТ

Алексєєва Валерія Олегівна ДИНАМІКА МІГРАЦІЙНИХ ПОТОКІВ У СВІТІ.....	6
Батиченко Світлана Павлівна РЕГІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ ВИМУШЕНОЇ МІГРАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ З ТИМЧАСОВО ОКУПОВАНИХ ТЕРИТОРІЙ	12
Дерій Олена Олександрівна МІГРАЦІЯ – РЕЗУЛЬТАТ ДЕРЖАВНОЇ ОСВІТНЬОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ	16
Іваницький Антон Вячеславович ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ У ПОЛЬЩІ	24
Кожевніков Віктор Олександрович ДО ПИТАННЯ ПОШИРЕННЯ КОНКУРЕНТНОГО ЗАКОНОДАВСТВА НА ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ	31
Костенніков Дмитро Михайлович ПУБЛІЧНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ІМІГРАЦІЇ КВАЛІФІКОВАНОЇ РОБОЧОЇ СИЛИ	38
Костюченко Олена Євгенівна ТРУДОВА МІГРАЦІЯ ЯК РЕЗУЛЬТАТ НЕЗАХИЩЕНОСТІ СОЦІАЛЬНО- ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ	42
Крижевський Антон Васильович ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ МІГРАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ ПІСЛЯ ЗДОБУТТЯ НЕЗАЛЕЖНОСТІ (90-ті роки ХХ ст.)	46
Кузнецов К.О. ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВОЇ ЕМІГРАЦІЇ УКРАЇНЦІВ	54
Кучма Ольга Леонідівна ВДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ЯК ЧИННИК ВПЛИВУ НА ТРУДОВУ МІГРАЦІЮ	61
Лець Ольга Вадимівна ОСОБЛИВОСТІ ГЕНДЕРНОЇ ПРОБЛЕМАТИКИ У СФЕРІ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ	65
Логвинова Марина Олександрівна РЕГІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗМІЩЕННЯ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ В УКРАЇНІ У МІСЦЯХ КОМПАКТНОГО ПРОЖИВАННЯ.....	71
Магомедова Аліна Магомедівна ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК РУШІЙНА СИЛА РОЗВИТКУ ТРУДОВОЇ ЕМІГРАЦІЇ З УКРАЇНИ	77

Кучма Ольга Леонідівна
доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри трудового права та
права соціального забезпечення
юридичного факультету
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

ВДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ЯК ЧИННИК ВПЛИВУ НА ТРУДОВУ МІГРАЦІЮ

Соціально-правова захищеність працівників є вагомим чинником зростання зовнішньої трудової міграції в Україні та спонукає людей шукати кращих умов праці за кордоном.

Дискусійно стверджувати, що завжди за кордоном люди знаходять кращі умови праці, але коли заробітна плата задовольняє, то до інших умов праці ставлять не такі великі вимоги. В подальшому робота в неналежних умовах може привести до негативних наслідків, які не завжди можуть бути компенсовані заробітною платою.

Створення нових робочих місць, гідна заробітна плата спонукатимуть людей повертатися до України, що сприятиме як розвитку економіки, такі і покращенню в інших напрямках: зміцнення сімей, виховання дітей, яким гроші не замінять батьківського піклування, підтримка батьків похилого віку тощо.

Роботодавці неодноразово акцентують увагу на застарілості правового регулювання відносин між роботодавцями та працівниками та на потребі осучаснити законодавство для спрощення відносин у сфері трудового права.

Зміна трудового законодавства не завжди вирішує проблеми, адже непоодинокі випадки, коли законодавство не виконується сторонами правовідносин. Також є ситуації, коли норма права використовується всупереч меті для якої воно надано (зловживання правом).

При цьому, зловживають правом не тільки роботодавці, але і працівники.

Безспірно, в трудових відносинах роботодавець і працівник мають нерівні можливості для відстоювання своїх інтересів (де-факто). Роботодавці порушують законодавство (неоформлені трудові відносини, вимоги при прийнятті на роботу писати заяву про звільнення без дати подачі заяви, заробітна плата «в конверті» тощо), проте працівники також можуть порушувати законодавство чи зловживати правом.

Одним із можливих шляхів вирішення даної проблеми є мінімізація можливостей зловживання правом обома сторонами. Для цього доцільно здійснити аналіз судової практики щодо найбільш поширених випадків зловживання правом сторонами трудового договору та внесення відповідних змін до законодавства.

Законодавець, встановлюючи для працівника гарантії, робить менш привабливим для роботодавця оформлення трудових відносин, оскільки роботодавець змушений дотримуватись гарантій.

Очільниця комітету соціальної політики та захисту прав ветеранів Верховної Ради України на Форумі національної бізнес-коаліції 23.09.2019 наголосила: «Я думаю, що ви протягом півтора-двох місяців побачите Трудовий кодекс, який буде дуже ліберальним для роботодавця. Ми будемо намагатися створити для бізнесу дуже прості і дешеві умови відкриття і закриття робочого місця саме для того, щоб робочих місць створювалося більше» ... «Це означає, що ми будемо трохи дискримінувати найманого працівника і за це бізнес має включитися в пенсійну реформу другого рівня - отримавши здешевлення на відкритті-закритті робочих місць, трішечки поступитися і 1-2% направляти на створення власних накопичень для громадян» [1].

Для покращення ситуації не варто відмовлятися від гарантій та передавати більшість питань на розсуд сторін, адже для працівника як слабшого учасника трудових відносин розсуд диктуватиме роботодавець.

Проте інтереси роботодавця також повинні враховуватись, інакше, як наслідок, може бути ігнорування чи «обхід» законодавства роботодавцем.

Зловживання працівниками гарантіями є підставою для перегляду законодавства, а не скасування норм-гарантій. Наприклад, є гарантія про

заборону звільнення з ініціативи роботодавця в період перебування працівника «на лікарняному».

В судовій практиці неодноразово розглядались ситуації, коли працівник відсутній на роботі, пояснень причин відсутності роботодавцю не надав, а після звільнення з ініціативи роботодавця звертається до суду з позовом про поновлення на роботі та додає листок тимчасової непрацездатності, який підтверджує поважність відсутності працівника на роботі, в тому числі, в день звільнення. Зловживання працівників спонукали суд випрацювати позицію щодо правових наслідків у такій категорії спорів.

Так, Верховний Суд при розгляді трудового спору прийшов до наступних висновків: «У справі, яка переглядається судами встановлено, що станом на день звільнення - 04 липня 2016 року, позивачу на період з 04 липня 2016 року по 13 липня 2016 року включно видано листок тимчасової непрацездатності.

Разом з тим, будь-яких доказів, які б підтверджували, що позивач своєчасно повідомив відповідача про виданий на вказаний період листок тимчасової непрацездатності, матеріали справи не містять.

Оригінал листка тимчасової непрацездатності надано суду першої інстанції під час розгляду справи.

У зв'язку з наведеним, наказом від 22 березня 2018 року відповідач вніс зміни до наказу від 04 липня 2016 року про припинення трудового договору (контракту) з ОСОБА_1, шляхом зміни дати його звільнення з 04 липня 2016 року на 14 липня 2016 року, тобто перший день після закінчення періоду тимчасової непрацездатності.

Враховуючи, що зміни в наказі стосуються лише дати звільнення і не змінюють підстави розірвання трудового договору, суд першої інстанції, з яким погодився апеляційний суд, дійшов правильного висновку про необґрунтованість позовних вимог та про те, що звільнення позивача з роботи відбулось з дотриманням положень КЗпП України.

Доводи касаційної скарги щодо незаконності внесення відповідачем змін до наказу про звільнення в частині зміни дати звільнення, є необґрунтованими, оскільки звільнення за пунктом 3 частини першої

статті 40 КЗпП України не передбачає можливості звільнення працівника в період його тимчасової непрацездатності. Разом з тим, позивач не надав доказів своєчасного повідомлення роботодавця про свою тимчасову непрацездатність, тому відповідач був позбавлений можливості вказати правильну дату звільнення.

При цьому, КЗпП України не забороняє роботодавцеві змінити дату звільнення у разі надання працівником листка тимчасової непрацездатності.» [2]. Доцільно закріпити відповідну норму у законодавстві (у ст.40 КЗпП).

Для добросовісного працівника така зміна не матиме значення, для роботодавця оформлення трудових відносин з працівником не видаватиметься таким проблемним та спонукатиме до оформлення трудових відносин (що є вигідним для працівника), а недобросовісний працівник втратить можливість збагатитися зловживаючи правом. В даному випадку захист інтересів роботодавця можна розглядати як спосіб захисту інтересів працівника (добросовісного). Але даний спосіб дієвий виключно у випадку боротьби із зловживанням правом працівниками.

Трудове законодавство потребує змін, проте змін, які будуть спрямовані на «дискримінацію» порушень і зловживань, які допускаються учасниками трудових відносин. Якісне регулювання трудових правовідносин сприятиме як бізнесу так і працівникам, в яких стане менше стимулів до закордонних заробітків.

Список використаних джерел:

1. Виступ Голови Комітету з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів Галина Третьякова: «Новий Трудовий кодекс буде дуже ліберальним для роботодавця» / URL: <https://iportal.rada.gov.ua/news/Novyny/181745.html> (дата звернення 04.12.2019)

2. Постанова Верховного Суду від 17 жовтня 2019 р. №761/23477/16-ц Верховний Суд. / URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/85033580> (дата звернення 04.12.2019)