

# **РАЗДЕЛ I**

## **ВЛИЯНИЕ МЕЖДУНАРОДНЫХ ТРУДОВЫХ СТАНДАРТОВ НА НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О ТРУДЕ И СОЦИАЛЬНОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ**

### **ОТНОСИТЕЛЬНО ЗНАЧЕНИЯ КОНВЕНЦИЙ МОТ ДЛЯ РЕФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА УКРАИНЫ**

**С. В. Венедиктов,**

профессор кафедры трудового права  
и права социального обеспечения  
Киевского национального университета  
имени Тараса Шевченко  
доктор юридических наук, доцент

По состоянию на сегодняшний день Украиной ратифицировано 71 конвенция Международной организации труда (далее – МОТ). При этом следует отметить, что на протяжении последних лет в нашей стране также активно рассматривается возможность ратификации еще ряда данных международных правовых документов, среди которых можно выделить конвенции № 88, 168, 181, 183 и 187. Приведенные цифры являются достаточно основательными по сравнению с количеством ратифицированных конвенций в некоторых экономически развитых странах мира. Например, США ратифицировала 14 конвенций, Китай – 26, Канада – 37, Индия – 43, Япония – 49.

В данном случае может возникнуть вопрос о целесообразности такого существенного расширения правового регулирования трудовых отношений в Украине за счет внедрения новых международных трудовых стандартов. Ответ на этот вопрос является весьма очевидным, и он связан непосредственно с системой национального законодательства о труде, требующей своего существенного реформирования. Касается это в первую очередь Кодекса законов о труде Украины (далее – КЗот) и Закона Украины от 5 июля 2012 г. № 5067-VI «О занятости населения» (далее – Закон Украины «О занятости населения»).

Как известно, КЗоТ был принят еще в далеком 1971 году и, невзирая на 130 изменений, внесенных в него за все время существования, продолжает содержать в себе достаточно большое количество норм, характерных для периода его принятия и неактуальных уже в XXI в. Данное обстоятельство неоднократно ставило вопрос о необходимости разработки нового Трудового кодекса Украины. Последний проект такого кодекса был представлен еще в 2014 году, а в 2017 году его доработанный вариант был подготовлен ко второму чтению Верховной Рады Украины (до этого проекты Трудового кодекса Украины также готовились в 2003, 2009 и 2011 годах). Однако по состоянию на сегодняшний день проект кодекса так и не был рассмотрен парламентом, а за три года, которые прошли с момента его доработки, часть положений кодекса фактически устарела.

Закон Украины «О занятости населения» был принят сравнительно недавно – в 2012 году и для того времени содержал достаточно много актуальных положений, касающихся не только вопросов занятости, но и правового регулирования трудовых отношений. Как пример, в данном случае следует привести ст. 39 указанного Закона, посвященную деятельности субъектов хозяйствования, которые нанимают работников для дальнейшего выполнения ими работы в Украине у другого работодателя (так называемые многосторонние трудовые отношения). В свою очередь, приведенный Закон все же не оправдал возложенные на него надежды, чему подтверждением является разработанный в прошлом году проект Закона Украины «О занятости населения и общеобязательном государственном социальном страховании на случай безработицы». Однако следует отметить, что дальнейшая перспектива замены этим законопроектом существующего Закона Украины «О занятости населения» все же неизвестна.

Одну из ключевых причин, обуславливающих существующую проблематику реформирования трудового законодательства в Украине, следует искать в необходимости учета интересов широкого круга социальных партнеров, что на практике осуществить достаточно сложно. Оптимальным вариантом, способствующим разрешению данной ситуации, как раз и является включение в систему национального законодательства уже существующих и эффективно зарекомендовавших себя в мире

норм, к которым, несомненно, относятся конвенции МОТ. В обоснование этой позиции хотелось бы привести несколько примеров, относящихся к проблематике правового регулирования охраны материнства и занятости населения.

#### *Охрана материнства*

В первую очередь следует отметить, что КЗоТ содержит достаточно широкий комплекс норм, посвященных охране материнства в трудовых отношениях. Однако в связи с тем, что формирование большинства положений Кодекса осуществлялось совсем в иную эпоху, их применение в условиях рыночной экономики не всегда можно считать эффективным. Способствовать разрешению сложившейся ситуации может ратификация Конвенции МОТ № 183, положения которой, в частности, предусматривают:

1) обязательное использование части отпуска по беременности и родам после рождения ребенка (ст. 4 Конвенции МОТ № 183). Следует отметить, что ст. 179 КЗоТ гарантирует право на оплачиваемый отпуск в связи с беременностью и родами, продолжительность которого составляет: до родов – 70 календарных дней; после родов – 56 календарных дней (70 календарных дней – в случае рождения двух и более детей и в случае осложнения родов). В свою очередь, гарантируя право на данный отпуск, КЗоТ не предусматривает обязательное его использование после рождения ребенка, что на практике может повлечь негативные последствия для здоровья матери и ребенка в случае преждевременного выхода на работу;

2) возможность прекращения трудовых отношений по причинам, не связанным с беременностью или рождением ребенка и последствиями этого или с кормлением грудного ребенка (ст. 8 Конвенции МОТ № 183). Согласно ч. 3 ст. 184 КЗоТ увольнение беременных женщин и женщин, имеющих ребенка до трех лет, по инициативе работодателя не допускается, кроме случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. Наличие в КЗоТ такого абсолютного запрета имеет как позитивные, так и негативные последствия. К последним следует отнести возможность злоупотребления данной гарантией отдельными работниками, нарушающими трудовую дисциплину без каких-либо серьезных для себя последствий. Это обстоятельство вынуждает некоторых работодателей не нанимать на рабо-

ту женщин, отдавая предпочтение мужчинам, имеющим сравнительно меньше прав и гарантий в сфере труда;

3) запрет требовать проведения анализа на беременность при трудоустройстве (ст. 9 Конвенции МОТ № 183). В соответствии со ст. 25 КЗоТ, при заключении трудового договора запрещается требовать от лиц, поступающих на работу, сведения об их партийной и национальной принадлежности, происхождении, регистрации места жительства или пребывания и документы, представление которых не предусмотрено законодательством. Как видно из содержания данной нормы, она не содержит четкого запрета для работодателя требовать у соискателя предоставления справки по беременности во время трудоустройства. Этот факт может повлечь злоупотребления со стороны некоторых работодателей, которые, руководствуясь экономическими мотивами, могут сознательно ограничивать право на материнство своих сотрудников.

#### *Занятость населения*

Обращаясь к проблематике правового регулирования занятости населения в Украине, хотелось бы выделить положения Конвенций МОТ № 88, 168 и 181, ратификация которых позволит:

1) учитывать интересы большего количества лиц, испытывающих трудности с поиском работы (ст. 7 Конвенции МОТ № 88, ст. 8 Конвенции МОТ № 168). Следует отметить, что ст. ст. 14, 24-1 Закона Украины «О занятости населения» содержат достаточно широкий перечень граждан, имеющих дополнительные гарантии в содействии трудоустройству. В данный исчерпывающий перечень, например, включены: молодежь; лица, освобожденные после отбывания наказания или принудительного лечения; лица, которым до наступления права на пенсию по возрасту осталось 10 и менее лет, и т. д. В свою очередь, указанный перечень не включает в себя женщин, мигрантов и длительно безработных. Хотя именно эти категории лиц могут сталкиваться с определенными сложностями при трудоустройстве;

2) обеспечить надлежащую реализацию права на занятость сезонным работникам и лицам, работающим неполное рабочее время (ст. ст. 10, 17, 25 Конвенции МОТ № 168). Невзирая на то, что п. 11 ч. 1 ст. 1 Закона Украины «О занятости населения» содержит определение неполной занятости, эта категория своего дальнейшего отражения в нем не находит. Сезонные же работ-

ники вообще не упоминаются данным Законом. Особенности их труда урегулированы на уровне Указа Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 г. № 310-09 «Об условиях труда рабочих и служащих, занятых на сезонных работах» , который в условиях XXI в. безнадежно устарел;

3) конкретизировать сферу применения детского труда (ст. 9 Конвенции МОТ № 181). Согласно положениям ст. 190 КЗоТ запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на подземных работах. Данной нормой запрещается также привлекать лиц моложе восемнадцати лет к поднятию и перемещению вещей, масса которых превышает установленные для них предельные нормы. Как мы видим, положения приведенной статьи КЗоТ не в полной мере учитывают все аспекты реализации детского труда, в том числе в части ограничения его распространения на сферу деятельности частных агентств занятости.

Вышеперечисленные примеры нельзя назвать исчерпывающими, они указывают лишь на некоторые пробелы правового регулирования, существующие в трудовом законодательстве Украины, которые могут быть эффективно заполнены путем ратификации новых Конвенций МОТ. Именно эти международные стандарты в последующем можно считать надлежащим фундаментом для разработки и внедрения новых национальных нормативных правовых актов в сфере труда.