

РЕФОРМА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА – ГАРАНТІЯ ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ЧИ РОБОТОДАВЦІВ?

Неоліберальна модернізація в Україні не є чимось новим. Її поступове просування розпочалося після початку ХХІ століття. Але після подій 2014 року цей процес був прискорений і дійшов до ключового питання: законів, що регулюють щоденну працю пересічних громадян.

Чинний Кодекс законів про працю України бере початок з 1971 року та розроблявся для патерналістської моделі, коли держава здійснювала суворий нагляд за дотриманням умов праці. Незважаючи на радянське походження Кодексу законів про працю, майже 80% його норм було змінено і адаптовано до ринкових умов. Роботодавці скаржаться, що поточний Кодекс не є достатньо гнучким і уперто називають його «соціалістичним». Але навіть наприкінці радянської епохи цей кодекс було б важко назвати «соціалістичним», так як з документу 1971 року було вилучено багато переваг робітників, які були закріплені в Кодексі 1922 року. При цьому більшість українських працівників задоволені Кодексом законів про працю. Стурбовані вони лише тим, як норми чинного Кодексу застосовуються на практиці роботодавцями, адже як показують статистичні дані Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України, 85% перевірених роботодавців порушували чинне законодавство про працю. Між тим, більшість незалежних профспілок (у тому числі Конфедерація вільних профспілок України) виступають принципово проти прийняття нового кодексу.

У порівнянні з багатьма європейськими країнами, український Кодекс законів про працю України (далі – Кодекс) надає працівникам широкі права — хоча це в реаліях сучасності не гарантує їх дотримання. Зокрема, Кодекс передбачає 40-годинний робочий тиждень, безперервний відпочинок тривалістю 42 годин на тиждень, обмеження на використання понаднормових, захист вагітних жінок та молодих матерів від звільнення і звільнення членів профспілки тільки після попередньої згоди профкому.

Звичайно, сьогоденний Кодекс має окремі недоліки, але це можна владнати за допомогою точкових змін, а не прийняттям цілого Трудового кодексу чи іншого законопроекту. Так, в одному з останніх проектів Трудового кодексу №1658, який був запропонований законодавцем, можна було знайти не просто одіозні норми, а й прями протиріччя з положеннями Конституції України та міжнародних нормативно-правових актів. Відповідно до статті 22 Конституції, нові закони не повинні порушувати зміст і виконання основних прав і свобод. Але проект кодексу порушував соціальні положення, закріплені в Конституції.

27 грудня 2019 року Уряд затвердив новий законопроект, який називається Закон України «Про працю» та оприлюднив частковий його зміст. 28 грудня

2019 року законопроект був зареєстрований у Верховній раді України під № 2708. Текст законопроекту оприлюднили після 1 січня 2020 року. У проекті Закону України «Про працю» 98 статей (далі – Проект). Він передбачає спрощення трудового законодавства у сфері найму, зокрема за рахунок запровадження широкого спектру трудових договорів (короткострокові, сезонні, дистанційні, учнівські, домашні працівники), сприятиме легалізації найму працівників та розширенню сфери укладення трудових договорів.

Законодавець пропонує державі мінімально регулювати трудові відносини. Майже всі умови трудового договору – за домовленістю між працівником і роботодавцем. Проект трудової конституції не зобов'язує роботодавця мати: ПВТР, Положення про оплату праці, Графік відпусток. Не згадуються у Проекті й сумісництво, суміщення, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, неповний робочий час. Усі питання Проект пропонує роботодавцям погоджувати не з профспілками, а з уповноваженим представником трудового колективу.

Виникає ціла низка сумнівів, щодо означених положень, адже запропонована урядом трудова конституція звужує та погіршує не лише права, а й становище працівників.

Урядовий законопроект захищає лише працю неповнолітніх, вагітних та осіб з інвалідністю. Їм не можна встановлювати випробування, залучати до надурочних робіт і до роботи у нічний час. Осіб з інвалідністю залучати можна, якщо вони погоджуються, і якщо це не суперечить медичним рекомендаціям.

Змінюються в гірший бік і права працівників в частині відпочинку. Так, у статтях Проекту відсутні норми про відпустки, зокрема, взагалі не передбачені: додаткова відпустка на дітей, творча відпустка, відпустка для підготовки та участі у спортивних змаганнях. При звільненні роботодавець зобов'язується компенсувати невикористану щорічну відпустку лише за поточний і попередній робочі роки. Серед звичних нині підстав звільнення роботодавець матиме право звільнити: працівника, який двічі порушив умови трудового договору протягом 180 днів; працівника, який не з'являвся на роботі понад 4 місяці поспіль або 150 днів протягом робочого року внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустку з вагітності та пололів; працівника, відсутнього на роботі понад 10 робочих днів поспіль, який не повідомив роботодавця про причини відсутності. Заборонено звільняти з ініціативи роботодавця лише вагітних, і то, якщо не ліквіднують підприємство.

З прийняттям означеного законопроекту одночасно втратять чинність: Кодекс законів про працю України; Закон України «Про оплату праці»; Закон України «Про відпустки»; Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» тощо.

Роботодавець повинен буде: упродовж трьох місяців видати працівникам трудові книжки, упродовж року укласти письмові трудові договори з працівниками. Облік стажу працівників вестимуть в електронній формі. Хто і як вноситиме інформацію до електронної трудової книжки, визначить Пенсійний фонд.

Здається, що роботодавці поєднали зусилля, аби позбавити робітників залишків їхніх прав та саме з цією метою лобіюють ухвалення Закону України «Про працю».