

*Інформація з сайту*Інформація з сай <https://buhgalter911.com/uk>

07.06.21

Олег Гетьман, Экономист, координатор экспертных групп Экономической экспертной платформы, [НВ Бизнес](#) .

В последнее время идут ожесточенные дискуссии вокруг изменений в трудовом законодательстве Украины. Недавно в парламент были внесены законопроекты 5388 (дерегулирование трудовых отношений) и 5371 (свободный трудовой договор).

В чем проблема текущего трудового законодательства?

В Украине трудовые отношения до сих пор регулируются устаревшим Кодексом законов о труде, принятым еще в СССР и разработанным в условиях советской административно-командной экономики, в которой единственными работодателями были государство, в частности государственные предприятия. В условиях современных экономических реалий крайне жесткая зарегулированность трудовых отношений противоречит принципам рыночного саморегулирования, современного организационного и кадрового менеджмента, не соответствует актуальным потребностям рынка труда и создает многочисленные необоснованные бюрократические преграды как для самореализации наемных работников, так и для повышения конкурентоспособности работодателей.

Критичными являются такие проблемы трудового законодательства:

- **устаревшая и слишком сложная система** нормирования и оплаты труда, нормирования и учета рабочего времени, предоставления отпусков и т. д.;
- **несоответствие устаревших методов государственного регулирования трудовых отношений реалиям рыночной экономики**, основой которой являются частные договоренности на основе договоров и способность рыночной системы к саморегулированию значительной части общественных отношений;
- **критическая забюрократизированность и сложность осуществления трудовых отношений** работодателей и работников, что негативно сказывается на динамике процессов хозяйствования и подавляет экономические стимулы;
- **чрезмерная сложность действующих процедур учета кадров** и большой массив кадровой документации, на ведение которого расходуются значительные объемы финансовых, временных и человеческих ресурсов;
- **неоправданное давление на бизнес со стороны контролирующих органов** и постоянные угрозы применения санкций и штрафов за нарушение многочисленных бюрократических процедур, предусмотренных устаревшим законодательством о труде.

Что предусматривает проект 5388? Недостатки и преимущества.

В названии проекта о дерегуляции трудового законодательства скрыта его суть: уменьшение бюрократической волокиты в процессе трудоустройства и в отношениях между работником и работодателем. Также проектом предусмотрено уменьшение полномочий профсоюзов согласовывать графики сменности и отпусков, сверхурочные работы, работу в выходные дни, влиять на процесс расторжения трудового договора и т. п. Эти решения остаются за сотрудником, который имеет право самостоятельно согласовывать конкретный период и способ предоставления отпусков.

Такие изменения представляются целесообразными, так как, к сожалению, профессиональные союзы в Украине не выполняют той роли, которую играют в развитых странах. Согласно текущему советскому КЗоТ, они имеют значительные полномочия, которыми часто злоупотребляют, что не идет на пользу ни работнику, ни компании, где он работает.

Поэтому есть смысл уменьшить роль профсоюзов и в реализации других функций, например, участия в решении вопросов касательно рабочего времени и введения суммированного учета рабочего времени. Эти вопросы должны решать работник с работодателем, на взаимовыгодных условиях.

Проект 5388 содержит значительное количество положительных новаций. Это и увеличение роли работника, о чем говорилось выше, и отмена статьи о расторжении трудового договора по инициативе собственника по предварительному согласию или без обязательного информирования выборного органа профсоюза, и появление срочного трудового договора, который может заключаться для отдельных категорий работников или при определенных условиях, и существенно осовремененные статьи, регулирующие материальную ответственность работника. Эти и ряд других новаций делают проект прогрессивным, его принятие приведет к значительному упрощению трудовых отношений и улучшению условий работы для сотрудников.

В то же время, по мнению экспертов, проект требует доработки ко второму чтению. **Есть ряд устаревших положений в трудовом законодательстве, которые также нуждаются в скорейшем осовременении.**

В частности:

- необходимо согласовать вопрос о **гарантиях работников во время выполнения государственных, общественных обязанностей или призыва на военную службу.** Понятно, что на этот период надо оставить за работником рабочее место и должность. Однако продолжать платить ему зарплату, к чему обязывает текущее законодательство — контрпродуктивно, ведь это часто приводит к злоупотреблениям этой нормой, накладывает на компанию значительную финансовую нагрузку и лишает возможности нанимать необходимых специалистов.

- нужно законодательно закрепить **право работодателя проводить существенные изменения в режиме работы.**

В частности, способ и размер оплаты, режим работы и т. п. Такие новации необходимо ввести при условии предупреждения работников об изменениях за 2

месяца.

- целесообразно предоставить работодателю **право увольнять работника по собственному желанию**, с компенсацией работнику трех среднемесячных окладов в момент увольнения.

- необходимо **сместить акценты в роли профсоюзов в отношениях «работник-работодатель»** — исключить архаичные нормы касательно согласований документов и действий работодателя, которые не ухудшают положение работника, а являются текущей деятельностью.

- целесообразно предусмотреть **право работодателя увольнять беременных женщин, женщин с детьми** — на основаниях, предусмотренных пунктами 4, 7, 8 статьи 40 (нетрезвое состояние, хищение).

- необходимо предоставить возможность работнику и работодателю **в договорном порядке определять вопросы отпусков, выплаты отпускных** и т. п.

Что предусматривает проект 5371?

Главная новация законопроекта 5371 — создать договорный режим регулирования трудовых отношений малого и среднего бизнеса и сделать его основным средством регулирования этих отношений. Такой договорный режим устанавливается при условии, что работодатель не является юридическим лицом публичного права, является субъектом малого или среднего бизнеса с числом работающих не более 250 человек, а также этот режим может применяться к трудовым отношениям, возникающим между работодателем и работником, заработная плата которого составляет более 8 минимальных заработных плат в месяц.

В пределах свободного трудового договора стороны по своему усмотрению регулируют свои отношения: касательно системы и режима оплаты, трудоустройства и увольнения, рабочего времени, продолжительности рабочей недели, отпуска и выходных и т. д. Это особенно важно в современном мире, где появились сотни новых креативных профессий, требующих особого режима организации и вознаграждения труда.

В то же время этот свободный трудовой договор имеет все необходимое для защиты

работника — он должен обязательно содержать все гарантии для работника, предусмотренные международными конвенциями, а также существенные условия (место работы, дата, срок действия, условия оплаты труда).

Что принесет обществу реализация этих проектов?

Оба проанализированных проекта законов направлены на модернизацию трудового законодательства в Украине, уход от устаревших советских норм, приближение к мировым трендам ведущих экономик. Введение свободного трудового договора — это существенная прогрессивная новация, а минимизация бюрократии в трудовых отношениях — значительный шаг вперед по осовремениванию советского КЗоТ. Эти проекты предоставляют возможность работникам и работодателям более гибко менять условия сотрудничества, уменьшают расходы на администрирование, что позволит устанавливать лучшие условия труда.

После принятия указанных проектов, с учетом дополнений экспертов ко второму чтению — мы получим более современное, сбалансированное трудовое законодательство, которое будет полезным как для работодателей и работников, так и, наконец, для всей экономики Украины.

Інформація з сай <https://buhgalter911.com/uk>