

26 червня 2017

Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1658) вийшов на фінішну пряму – він готовий до другого читання у Парламенті. Понад два роки копіткою і професійної роботи народних депутатів, експертів, науковців, представників профспілок, Уряду, роботодавців на фоні гучних і не завжди коректних публічних дискусій, інколи - безпідставних звинувачень. Перед тим було ще 15 років роботи над попередніми редакціями кодексу. Весь досвід минулих років було враховано.

Вивчивши проект, профспілкові об'єднання рішенням СПО поставили перед собою основні завдання: зупинити загрозу лібералізації трудового законодавства за зразком Грузії, Литви, Казахстану в угоду нібито «свободі розвитку бізнесу та залученню інвестицій», зберегти кращі норми нинішнього Кодексу законів про працю, які захищають працівника від сваволі роботодавця, і зміцнити позиції профспілкових організацій та колективних договорів під час прийняття рішень роботодавцем щодо зміни умов праці, звільнення, оплати праці працівників, забезпечення охорони праці, соціального розвитку трудових колективів.

Спільний представницький орган всеукраїнських профспілкових об'єднань прийняв тактично правильне рішення – не дистанціюватись від роботи, а запропонувати постатейні поправки і делегувати своїх представників для їх захисту в Робочій групі парламентського Комітету з питань соціальної політики, зайнятості і пенсійного

забезпечення.

Час повністю підтвердив правильність вибору СПО профспілок.

Профспілковими експертами було сформульовано 112 принципових поправок, якими значно підсилюються правові позиції працівника, можливості самозахисту та підтримки з боку профспілки. Через народних депутатів України вони були внесені до Верховної Ради і офіційно включені до порівняльних таблиць.

На кожному з 40 подальших засідань парламентської Робочої групи позиція профспілок захищалася не лише силами і аргументами трьох представників СПО – вона часто отримувала активну підтримку науковців-юристів, практиків з застосування трудового права, народних депутатів, за що їм – особлива вдячність.

За результатами голосування близько 75 профспілкових поправок знайшли своє повне або часткове втілення у остаточному проекті, внесеному профільним комітетом у квітні ц.р. на друге читання.

У чому змінився законопроект?

Головне - правове положення працівника стало більш стійким і захищеним. Новий кодекс вмістив у собі основні норми понад 60 ратифікованих Україною Конвенцій Міжнародної Організації Праці, Європейської соціальної хартії, Директив Європейського союзу у сфері праці.

Роботодавці сьогодні скаржаться, що замість очікуваної ними рівності прав сторін даний проект встановлює «презумпцію вини роботодавця», тобто ставить працівника у більш вигідне, захищене становище. Це дійсно так, бо саме такої підтримки працівник потребує як об'єктивно економічно слабша і адміністративно залежна сторона трудових відносин. Саме захисні норми є переважаючими у проекті.

Стосовно політичної риторики щодо «рабського» характеру трудового законодавства, то насправді новий проект ліквідує поширене зараз явище, яке мало хто критикує, але яке за своєю правовою природою є не що інше як справжнє рабство – це ненормований робочий день. Нині сотні тисяч українців перепрацьовують понад тижневу норму в 40 годин додатково ще від 5 до 20 годин. Щомісяця це виходить до 80 годин, жодна з яких не оплачується. Такі умови дуже вигідні бізнесу і він активно ними користується, адже економиться до третини фактично заробленої платні. Натомість надається лише скупа додаткова відпустка до 7 днів.

Щоб переконатись, достатньо побувати після 18 години в державних установах, комерційних офісах, на будовах. Переважно об'єктом таких зловживань є молодь.

У новому кодексі дармова праця скасовується, ненормований робочий день допускається лише один раз на місяць, оплачується така робота у підвищеному розмірі. Повторне залучення до роботи понад норму оформлюється як надурочні роботи і кожна година оплачується уже в подвійному розмірі, а понад 120 годин на рік – у потрійному.

Іншими профспілковими поправками працівник отримує ефективні інструменти самозахисту у разі, якщо роботодавець порушує його трудові права. Працівник має законне право відмовитись від продовження роботи, якщо на робочому місці виникли умови, небезпечні для його життя чи здоров'я, або якщо йому протягом 7 днів не виплачено нараховану заробітну плату. В обох випадках за ним зберігається робоче місце і середня заробітна плата за кожний день вимушеного простою.

Захищено нормальну тривалість робочого часу – 40 годин на тиждень та відповідно 8-годинний робочий день. Натомість додатково встановлено граничну тривалість робочої зміни у 12 годин в межах 40-годинного тижня, що захищатиме працівника від перевтоми, помилок і аварій. Мінімальний розмір заробітної плати буде встановлюватись з урахуванням потреб не лише самого працівника, але і його сім'ї та необхідності сплати податків, що значно підвищуватиме рівень цієї гарантії.

Обмежено право роботодавця застосовувати технічні засоби контролю (відео та інші види спостереження) за виконанням працівником своїх обов'язків, яке викликало широкий суспільний резонанс. Тепер спостереження буде можливе лише у випадках, визначених колективним договором, тобто під контролем профспілкового комітету і трудового колективу. Сьогодні ж ніяких обмежень не існує.

Вагомо розширено прийняття роботодавцем розпорядчих рішень через соціальний діалог (погодження, консультації, врахування позиції профкому), набуває значно більшої ваги колективний договір, для якого додатково встановлюється понад 35 випадків регулювання трудових відносин.

Вперше законом, а не постановою Уряду легалізуються повноваження органів державного нагляду за додержанням трудового законодавства. На підставі Конвенції МОП №81 державні інспектори праці матимуть законне право проводити перевірки роботодавця у будь-який час без попереднього його повідомлення. Це дозволить швидше усунути мільйони наявних порушень трудових прав та нелегального використання праці і попередити їх виникнення у подальшому, розширити співпрацю державних і громадських інспекторів профспілок.

Не виправдалися сподівання тих, хто очікував запровадження локаутів, скасування погодження з профспілковим комітетом звільнення працівника за ініціативою роботодавця, зниження рівня захисту профспілкових активістів, скасування трудових книжок, згорання соціального діалогу.

Отже своїм приєднанням до роботи професійні спілки значно покращили первинну редакцію кодексу. Переконали, що якби ми дистанціювались від предметної роботи над проектом і обмежились його критикою «збоку», правове положення працівника могло значно погіршитися.

Наразі наше головне завдання разом з народними депутатами – не допустити під час другого читання звуження того обсягу прав працівників і повноважень профспілок, що напрацьований у новій редакції.

Звичайно, ніхто не може сказати, що кодекс досконалий. Він є продуктом суспільного діалогу, подекуди – компромісів. Його ще потрібно випробувати на практиці, протягом року-півтора виявиться чимало проблемних питань, які потрібно буде коригувати внесенням чергових законодавчих змін. А це також робота для профспілок.

Що ж, будемо спільно робити кодекс кращим.

Сергій Українець –

співголова парламентської Робочої групи з доопрацювання проекту Трудового кодексу України (реєстр.№1658) до другого читання, заступник голови Укрнафтогазпрофспілки