

Трудовий кодекс: запрацюємо по-новому?

За популістськими заявами про повернення трудового рабства й бурхливими емоціями з приводу антидискримінаційних поправок загубилося найважливіше: нинішній доопрацьований варіант проекту Трудового кодексу справді кращий за редакцію, зареєстровану в минулому скликанні Верховної Ради. Та й переваги над чинним законодавством очевидні. Які зміни умов праці чекають громадян, з'ясувала редакція «Віча».

Законодавчу ініціативу № 1658 зареєстрували Голова Верховної Ради Володимир Гройсман, голова Комітету з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення Людмила Денісова, а також народні депутати Михайло Папів і Степан Кубів. Законодавці наголосили: проект погодили чотири з п'яти профспілок, які входять до спільного представницького органу: це Федерація професійних спілок України, професійна спілка Національної академії наук України, Федерація професійних спілок транспортників, Об'єднання всеукраїнських профспілок та Об'єднання профспілок «Єдність». Проти виступила Конфедерація вільних профспілок України Михайла Волинця.

Мета внесеного Трудового кодексу – кодифікація та систематизація всіх нормативно-правових актів, що регулюють трудові відносини. Він враховує базові принципи й найважливіші норми семи головних конвенцій Міжнародної організації праці, які ратифіковані Україною, Європейської соціальної хартії, Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права.

Документ складатиметься з дев'яти книг (Загальні положення; Виникнення та припинення трудових відносин. Трудовий договір; Умови праці; Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців; Професійна (службова) кар'єра; Колективні трудові відносини; Нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства; Відповідальність сторін трудових відносин; Індивідуальні трудові спори). 170-сторінковий документ містить 398 статей (у чинному Кодексі законів про працю 1971 року – 265). Для порівняння: у Франції, де уряд також хоче провести реформу в 2016 році, Трудовий кодекс займає 3809 сторінок.

Для підготовки законопроекту до другого читання (за основу депутати проголосували на початку листопада) в профільному Комітеті з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення створено робочу групу, яку очолила Голова цього комітету Людмила Денісо-

ва. Перше засідання запланували на 1 грудня. Втім, очікувати голосування в сесійній залі слід уже наступного року: окрім розгляду пропозицій від сторін соціального діалогу й народних депутатів, комітет хоче врахувати рекомендації Міжнародної організації праці, а ця експертиза може тривати декілька місяців.

Найважливіші положення проекту нового Трудового кодексу такі:

1. Він детально регламентує права та обов'язки як працівника, так і роботодавця. На закиди критиків про кодекс «в інтересах олігархів і роботодавців» міністр соціальної політики Павло Розенко та представники профільного комітету Верховної Ради відповідають: у працівників є перелік із 22 прав і 10 обов'язків. У роботодавців інше співвідношення: 9 прав і 7 обов'язків. Якщо норми різних законів мають неоднозначне трактування, вони приймаються тільки на користь працівника. Це дасть змогу уникнути ситуацій, коли за схожими трудовими спорами суди виносили різні рішення.

2. Скасовується контракт як форма трудового договору. Договори будуть укладатися на визначений (строковий) або невизначений строк. Укладення трудового договору можливе тільки в письмовій формі. Змінювати його без згоди працівника заборонено, тож роботодавець не матиме права вимагати від особи виконувати іншу роботу, пропонувати гірші умови праці та встановлювати меншу зарплату. Водночас він має право контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів, якщо це зумовлено особливостями виробництва, обов'язково попередивши працівників про застосування цих засобів контролю.

Роботодавцеві заборонено вдаватися до погроз, насильства, введення працівника в оману, аби той звільнився за власною ініціативою. Окрім того, не допускається звільнення працівника у зв'язку з досягненням пенсійного віку. Також передбачено збереження трудових відносин у разі ліквідації юридичної особи, якщо на базі її створено нове підприємство, яке продовжує ту саму діяльність.

Випробувальний термін у разі прийняття на роботу не може перевищувати 3 місяців, а для працівників робочих професій – одного місяця. Термін до 6 місяців встановлено для осіб, які обіймають керівні посади, зокрема й головних бухгалтерів.

3. Виплата заробітної плати працівникам здійснюється в першочерговому порядку й має пріоритет над усіма іншими платежами, зокрема фінансовими зобов'язаннями, забезпеченими заставою, до державного чи місцевого бюджетів, фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування тощо.

Увесь понаднормовий відпрацьований час підлягає обліку. Його оплата до 120 годин на рік – подвійна, понад 120 годин на рік – у трикратному розмірі. Застосування ненормованого робочого часу обмежене одним разом на місяць, усе, що більше, оплачується як понаднормова робота. Так само роботодавець матиме право залучати працівника до чергування не частіше одного разу на місяць. Окрім того, з 20 до 30 відсотків збільшено доплату за роботу в нічний час.

4. Також зникла «драконівська» норма попереднього варіанта законопроекту про максимальну тривалість щоденної роботи, що не має перевищувати 12 годин. Натомість запроваджено максимальну тривалість робочої зміни – 10 годин у межах тижневої норми робочого часу 40 годин.

За погодженням із роботодавцем працівникові надається можливість самостійно визначити час початку роботи і час її завершення. Для жінок, які мають дітей, пенсіонерів, осіб із обмеженими можливостями гарантуватиметься зайнятість у формі роботи на дому.

Мінімальна щорічна відпустка збільшена з 24 до 28 календарних днів. Розмір вихідної допомоги у разі звільнення працівника за скороченням встановлено залежно від стажу особи. До 5 років – це один розмір середньомісячної заробітної плати, до 10 – у подвійному, а більш ніж 10 – у потрійному розмірі.

13

Ігор БЕККЕР.

