



ПРОФЕСІЙНА СПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ

Майдан Незалежності, 2, м. Київ, 01001
Тел./факс (044) 205-76-80 E-mail: profmed@fpsu.org.ua, www.medprof.org.ua
Код ЄДРПОУ 03591800

25.06.2020 № 01-04/40

На № 1667 від 22.06.2020

Голові СПО

Григорію ОСОВОМУ

Про розгляд проекту
Закону «Про працю»

Шановний Григорію Васильовичу!

Профспілкою працівників охорони здоров'я України розглянуто лист заступниці Міністра розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України Ю. Свириденко № 3501-02/38190-07 від 19 червня 2020 року про надсилання в порядку інформування доопрацьованого проекту Закону України «Про працю» і повідомляється наступне.

1. У розділі 1 Пояснювальної записки до проекту Закону «Про працю» (далі – Проект) зазначено, що метою його прийняття є *«лібералізація трудового законодавства, спрямована на створення рівних правил гри та балансу інтересів працівників і роботодавців, ... полегшення пошуку нової роботи та зниження рівня безробіття»*.

Водночас, незрозумілою є мета Проекту щодо усунення нерівності: між ким і ким, які критерії застосовувалися при визначенні балансу інтересів сторін трудового договору, а також, в який конкретно спосіб положення Проекту сприятимуть полегшенню працевлаштування та підвищенню рівня зайнятості?

Зокрема, під час он-лайн тренінгу «Трудові відносини», який відбувся 25.06.2020 року в рамках Проекту ЄС-МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні» наголошено, що трудові відносини працівників характеризуються, зокрема, підпорядкованістю та економічною залежністю від роботодавця.

2. У розділі 2 Пояснювальної записки переважна кількість наведених проблем, які планується врегулювати прийняттям Проекту, є абсолютно надуманими, та такими, що можуть бути вирішені існуючими інструментами трудового законодавства.

Наприклад, застосування таких форм трудової зайнятості як дистанційна, сезонна праця, гнучкий робочий час, створення нових якісних робочих місць, підвищення кращих працівників та виплата більш високих зарплат можливе і за нинішнього трудового законодавства шляхом регулювання конкретних умов праці в індивідуальних трудових договорах, які можуть укладатися, зокрема, у письмовій формі, а також у колективному договорі.

Незрозумілим також є те, яким чином прийняття Проекту дозволить досягти *«...забезпечення гідного рівня оплати праці та недопущення бідності»*

серед працюючих», адже його норми не передбачають збільшення мінімальних гарантій в оплати праці, а навпаки містять передумови для її зменшення, оскільки пропонується скасування інституту індексації заробітної плати та компенсації працівникам частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати.

Зазначене суперечить:

- статті 48 Конституції України, яка визначає, що кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло;

- Конвенції МОП про основні цілі та норми соціальної політики № 117, яка визначає, що будь-яка політика повинна перш за все спрямовуватися на досягнення добробуту й розвитку населення (стаття 1), а підвищення життєвого рівня розглядається як основна мета планування економічного розвитку (стаття 5).

Відсутність державної гарантії щодо підвищення грошових доходів населення для часткового або повного відшкодування подорожчання споживчих товарів і послуг у частині оплати праці не відповідатиме вимогам досягнення достатнього життєвого рівня для громадян.

Пояснення у Проекті, що захист заробітної плати від інфляційного знецінення здійснюватиметься шляхом підвищення мінімальної заробітної плати та шляхом підвищення заробітної плати за результатами переговорів сторін трудових відносин, не може розглядатися як державна гарантія.

Так, мінімальна заробітна плата визначається лише з урахуванням прогнозного індексу споживчих цін, тоді як індексація заробітної плати частково або повністю відшкодовує фактичне подорожчання споживчих товарів і послуг. Крім того, у разі «заморожування» офіційного розміру мінімальної заробітної плати, не буде підстав для індексації заробітної плати навіть в умовах значної інфляції та проведення переговорів сторін трудових відносин.

Теза про «...необхідність підвищення конкурентоспроможності бізнесу...» також є необґрунтованою, оскільки з огляду на рівень життя вартість робочої сили, сировини, енергоресурсів, засобів виробництва собівартість продукції в Україні є однією з найнижчих у Європі.

3. Розділом 5 Пояснювальної записки до Проекту встановлено, що він: *«стосується соціально-трудової сфери, тому його надіслано уповноваженому представнику всеукраїнських профспілок, їх об'єднань та уповноваженому представнику всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців.»*

З цього приводу слід зазначити, що оскільки Проект є регуляторним актом, то, відповідно до вимог частин 1, 6 статті 9 Закону України «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності», з метою одержання зауважень і пропозицій від фізичних та юридичних осіб, їх об'єднань має встановлюватися строк, який не може бути меншим ніж один місяць з дня оприлюднення проекту регуляторного акта та відповідного аналізу регуляторного впливу.

Проект мав бути оприлюднений на сайті головного розробника - Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України (далі – Мінекономіки), проте станом на 25.06.2020 року у розділі «Обговорення проектів документів» на офіційному веб-сайті Мінекономіки Проект відсутній.

Крім того, згідно з супровідним листом Проект надіслано до СПО лише в порядку інформування, що суперечить пункту 4.2. Генеральної Угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки.

Відповідно до абзацу 3 пункту 2 частини 1 статті 20 Закону України «Про Кабінет Міністрів України», Кабінет Міністрів України у сферах соціальної політики, охорони здоров'я, освіти, науки, культури, спорту, туризму, охорони навколишнього природного середовища та ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій «виступає стороною соціального діалогу на національному рівні, сприяє його розвитку, відповідно до закону проводить консультації з іншими сторонами соціального діалогу щодо проектів законів, інших нормативно-правових актів з питань формування і реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин».

Згідно з частиною 4 статті 20 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», сторони соціального діалогу мають проводити узгоджувальні процедури *«з метою врахування позицій сторін, вироблення компромісних узгоджених рішень під час розроблення проектів нормативно-правових актів».*

4. У розділі 9 Пояснювальної записки до Проекту зазначено, що підставою для його розроблення є: *«виконання завдання, визначеного абзацом шостим пункту «б» частини 2 статті 1 Указу Президента України № 713/2019 «Про невідкладні заходи щодо забезпечення економічного зростання, стимулювання розвитку регіонів та запобігання корупції» стосовно внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оновлення законодавства про працю».*

Згідно з абзацом шостим підпункту «б» частини 2 статті 1 згаданого Указу Президента України Кабінету Міністрів України доручено забезпечити розроблення та внесення в установленому порядку на розгляд Верховної Ради України законопроекту *«про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оновлення законодавства про працю».*

Звертаємо увагу, що вказане доручення Президента України не передбачає скасування Кодексу законів про працю України, що усупереч цьому пропонується підпунктом 1 пункту 3 глави X Прикінцевих положень Проекту.

Натомість, Проект, у разі його прийняття у запропонованій редакції, призведе до знищення кодифікації трудового законодавства, розбалансування вказаної галузі права, звуження змісту та обсягу, а також порушення конституційних, зокрема, трудових прав працівників.

5. Прогноз впливу реалізації Закону України «Про працю» на ключові інтереси заінтересованих сторін у середньостроковій перспективі передбачає, зокрема, забезпечення можливості для побудови ефективної та стійкої системи

управління кадрами, що не завдає економічної шкоди суб'єкту господарювання.

Натомість, норми Проекту (наприклад стаття 35) навпаки, передбачають збільшення виплат працівникам у разі припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця.

Слід також зазначити, що пропоновані Проектом підходи до регулювання трудових відносин не сприятимуть їх сталості, що є притаманним для країн зі стабільною економікою, розвиненою промисловістю, державним сектором, соціальною сферою.

Навпаки, лібералізація трудових відносин притаманна країнам з нестабільною економічною ситуацією, різкими диспропорціями у розвитку окремих галузей господарства, низьким рівнем промислового виробництва, переважанням галузей господарства з мінливим рівнем зайнятості (сфера послуг, торгівля, сільське господарство).

Таким чином, вбачається, що Проєкт пропонується прийняти з порушенням встановленого порядку, що не відповідає заявленій меті, а також без врахування положень Методичних рекомендацій щодо розроблення проєктів законів та дотримання вимог нормопроектної техніки, схвалених постановою колегії Міністерства юстиції України від 21 листопада 2000 р. № 41.

6. До основних недоліків Проекту можна також віднести інтенсифікацію праці внаслідок:

- зменшення мінімальних гарантій щоденного та щотижневого відпочинку, погіршення умов, спрямованих на сприяння повноцінному відпочинку працівників (надання другого дня щотижневого дня відпочинку як правило підряд з загальним вихідним днем);
- зменшення кількості передбачених законом оплачуваних відпусток (щорічних основних відпусток працівникам окремих професій з особливими умовами праці, щорічних додаткових відпусток за роботу із шкідливими і важкими умовами праці, за особливий характер праці, відпусток працівникам, які мають дітей, соціальних відпусток), а також відпусток без збереження заробітної плати, які надаються в обов'язковому порядку;
- виключення із закону вичерпного переліку випадків, коли допускається залучення працівників до надурочних робіт, роботи у вихідні та святкові (неробочі) дні, а також відкликання з відпустки;
- скасування граничних розмірів застосування надурочних робіт протягом року;
- погіршення гарантованих умов оплати праці у разі виконання працівником надурочних робіт, роботи у вихідні, святкові (неробочі) дні;
- виключення із закону заборони залучення жінок, що мають дітей до 3 років до нічних та надурочних робіт;
- погіршення умов звільнення працівника, у зв'язку з відмовою працювати у змінених умовах праці (для працівників, які пропрацювали у цього роботодавця менше 10 років);
- пом'якшення матеріальної відповідальності роботодавця у разі

порушення строків розрахунку з працівником;

- скасування вичерпного переліку випадків, коли з працівником може укладатися договір повної матеріальної відповідальності при виконанні визначених трудовим договором робіт (у зв'язку з незастосуванням на території України актів органів державної влади і управління Союзу РСР та Української РСР з питань трудових відносин).

Перелічені положення Проекту не відповідають приписам частини 3 статті 22 Конституції України, згідно з якою при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод (у даному випадку передбачених статтями 43, 45 Основного Закону).

7. Частиною 1 статті 6 Проекту «Рівність трудових прав громадян України» визначено, що *забороняється будь-яка дискримінація у сфері трудових та пов'язаних з ними відносин, зокрема порушення принципу забезпечення рівних прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників, залежно від ... членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні...».*

Водночас, відповідно до статті 1 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань», професійні спілки, їх об'єднання, як різновид громадських формувань, відмежовуються від громадських об'єднань, про що Міністерство юстиції України неодноразово наголошувало, зокрема, під час правозастосування положень абзацу третього пункту 6 частини першої статті 15 Закону про держреєстрацію щодо кола суб'єктів, на яких не поширюються вимоги до оформлення документів, які подаються на державну реєстрацію в частині нотаріального засвідчення справжності підпису.

Просимо врахувати зазначені зауваження Профспілки.

З повагою
Голова Профспілки



В.М.Коваль