



Українські депутати зробили все від себе залежне аби 1 травня 2010 року стало не черговим днем відпочинку, а днем загальної мобілізації працівників на захист своїх прав та гідності. Чи станеться це - невідомо. Однак вагомі підстави є. У період з 27 - 30 квітня Верховна Рада може винести на голосування рабський проект Трудового кодексу (№1108), що замінить собою чинний Кодекс Законів про Працю (1971 року). Однак “нове” - не означає “добре”. Нижченаведенні положення Трудового кодекса дозволяють переконатись у цьому.

1. Необмежений робочий час.

„Максимальна тривалість щоденної роботи за підсумованим обліком робочого часу не повинна перевищувати 12 годин. За наявності письмової згоди працівника допускається встановлення більшої тривалості щоденної роботи, якщо характер та умови праці передбачають періоди, коли працівник перебуває на роботі у стані очікування часу початку виконання роботи та коли працівник має можливість відпочивати протягом зміни” (ч. 3 ст. 143).

„Максимальна тривалість роботи протягом тижня за підсумованим обліком робочого часу не повинна перевищувати 48 годин. Більша тривалість роботи протягом тижня може встановлюватися колективним договором, а якщо такий договір не укладався – нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), за наявності достатніх підстав” (ч. 4 ст. 143).

Натомість чинний КЗпП передбачає, що нормальна тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень (ч. 1 ст. 50). Робота понад встановлену тривалість визнається понадурочною (ч. 1 ст. 62) і оплачується у подвійному розмірі (ч.1 ст. 106). Підсумований облік робочого часу тривалістю більше 8 годин може бути встановлено лише за погодженням з профспілкою (ст. 61).

2. Дискримінація за місцем роботи.

Запроваджується дискримінаційна для працівників категорія „суб'єктів малого підприємництва” (до 20 осіб), на які поширюються особливі умови регулювання.

„Про зміну істотних умов праці (крім умов оплати праці) працівник суб'єкта малого підприємництва повинен бути повідомлений не пізніше як за два тижні” (ч. 1 ст. 303)

„...працівник попереджається про наступне звільнення не пізніше як за два тижні...” (п. 1 ч. 2 ст. 303)

“У разі зміни умов оплати праці вони доводяться до відома працівників не пізніш як за місяць до їх затвердження” (ч. 1 ст.305).

„Роботодавець - суб'єкт малого підприємництва самостійно затверджує правила внутрішнього трудового розпорядку...” (ч.1 ст. 301)

„...не встановлюється броня для прийняття на роботу осіб, які потребують соціального захисту (випускників професійних навчально-виховних закладів), та норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів” (ч. 1 ст. 302).

„Звільнення неповнолітніх працівників суб'єкта малого підприємництва проводиться без отримання згоди служби у справах дітей” (ч.4 ст.303).

“Роботодавець - суб'єкт малого підприємництва має право самостійно встановлювати режим роботи, що передбачає зайнятість у загальні вихідні дні, дні державних і релігійних свят...” (ст.304). Це суперечить іншій нормі проекту - робота у вихідний день, день державного або релігійного свята оплачується у подвійному розмірі (ч.1 ст.233). Висловити зауваження проти такого режиму може лише профспілка, а не трудовий колектив.

Суперечливі положення обґрунтовуються необхідністю підтримки малого підприємництва. Втім навіть експерти авторитетної проліберальної Міжнародної фінансової корпорації серед перешкод на шляху розвитку бізнесу називають недосконалу систему оподаткування та інфляцію. Не виключено, що власники будуть фіктивно ділити свої підприємства.

Згідно норм КЗпП, роботодавець зобов'язаний повідомити про зміну умов праці за два місяці (ч. 3 ст. 32). Про подальше звільнення працівник повідомляється теж у двомісячний строк (ч. 1 ст. 49-2). Правила внутрішнього трудового розпорядку затверджуються трудовим колективом і профспілкою за поданням роботодавця (ч. 1 ст. 142). Законодавство не передбачає жодних виключень з цих правил.

3. Нормативні акти роботодавця.

„Роботодавець має право приймати нормативні акти у сфері праці шляхом видання наказів, розпоряджень, рішень” (ч. 1 ст. 13).

„Нормативні акти роботодавця приймаються ним самостійно” (ч. 2 ст. 13).

„Якщо колективний договір не укладено, питання, що мають бути ним урегульовані відповідно до вимог цього Кодексу, регулюються нормативними актами роботодавця...” (ч. 3 ст. 13).

Роботодавцеві буде вигідніше видавати нормативні акти роботодавця, а не колективний договір. Бо їх можна прийняти в односторонньому порядку і за їх порушення не передбачена відповідальність. А за порушення колективного договору згідно ч. 1 ст. 18 Закону України “Про колективні договори і угоди” передбачено штраф до 100

неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. До того ж роботодавець отримає право визначати численні додаткові (факультативні) умови трудового договору, зокрема, уведення плати за навчання, дрес-код, мова спілкування. Сама можливість прийняття колективного договору в односторонньому порядку суперечить здоровому глузду і науці трудового права, адже колективний договір - це форма соціального партнерства. Норма буде стимулювати роботодавця чинити тиск на профспілку.

У чинному КЗпП подібні норми відсутні.

4. Звуження прав профспілок.

Із проекту Трудового кодексу повністю вилучено розділ XVI теперішнього КЗпП "Гарантії діяльності професійних спілок щодо захисту трудових та соціально-економічних прав працівників".

Згідно чинного КЗпП, профспілка „бере участь у розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, у роботі комісії з питань охорони праці” (п. 11 ч. 1 ст.247).

Профспілки мають право вимагати від роботодавця приміщення для роботи та проведення зборів працівників з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом і охороною, якщо це передбачено колективним договором (ч. 2 ст. 249);

„Власники або уповноважені ними органи зобов'язані відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективними договорами та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці” (ст. 250).

„У разі затримки виплати заробітної плати власник або уповноважений ним орган зобов'язаний на вимогу виборних профспілкових органів надати письмовий дозвіл на отримання в банках інформації про наявність коштів на рахунках підприємства, установи, організації чи отримати таку інформацію в банках і надати її профспілковому органу” (ч. 2 ст. 251).

Тепер перелічені права захистити важко, оскільки вони міститимуться лише у Законі України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”. Однак він є актом законодавства про об'єднання громадян. Державна інспекція праці захищає лише трудові права, тобто закріплені в трудовому законодавстві (ст. 498 проекту ТКУ).

5. Унеможливлення роботи Комісії з трудових спорів.

„Рішення комісії з трудових спорів приймається за згодою всіх членів комісії, які беруть участь у її засіданні. У разі незгоди хоча б одного з членів комісії з рішенням, що пропонується до прийняття, воно вважається неприйнятим” (ч. 1 ст. 435). Половину членів Комісії складають представники роботодавця.

„Рішення комісії з трудових спорів є обов'язковим для сторін індивідуального трудового спору, і підлягає добровільному виконанню роботодавцем у строк, визначений рішенням” (ч. 1 ст. 438).

Згідно чинного КЗпП, Комісія приймає рішення більшістю голосів членів, присутніх на засіданнях (ч. 1 ст. 227), а рішення підлягає виконанню у триденний строк після строку для оскарження. Ці норми забезпечують ефективне вирішення спорів без звернення до суду.

6. Відео-спостереження за працівником.

„Роботодавець вправі контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів, якщо це зумовлено особливостями виробництва” (ч. 1 ст. 28).

У чинному КЗпП подібні норми відсутні.

7. „Девальвація” трудової книжки.

„Роботодавець зобов'язаний вносити до трудової книжки працівника записи про прийняття на роботу, переведення та звільнення з роботи в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади з питань праці” (ч. 2 ст. 59).

Згідно чинного КЗпП, до трудової книжки також заносяться відомості про зміну кваліфікації, заохочення та нагороди за успіхи в роботі (ч. 4 ст. 48). Вона виконує роль “резюме” працівника.

8. Спрощена процедура звільнення.

Звільнення працівника „допускається після попереднього погодження з виборним органом первинної профспілкової організації...” (ч. 1 ст. 121)

„У разі звільнення працівника всупереч пропозиціям виборного органу первинної профспілкової організації... цей орган і працівник можуть звернутися до суду” (ч. 5 ст. 122).

Від роботодавця вимагається лише погодити з профспілкою звільнення, тобто фактично лише попередити про нього. Проект допускає розірвання трудового договору з працівником навіть всупереч мотивованому рішення профспілки.

Більше того - роботодавцеві надається право бути присутнім під час розгляду профкомом питання щодо звільнення працівника (по-суті це є втручанням у внутрішню діяльність профспілки, оскільки роботодавець зможе визначити нелояльних до нього профспілчан). Профком зобов'язаний на протязі 1 доби повністю оформити відмову.

Чинний КЗпП передбачає, що звільнення відбувається „лише за попередньою згодою” профоргану (ч. 1 ст. 43).

Незалежні профспілки і позапарламентські ліві, які ведуть боротьбу проти проекту з 2008 року, мають намір вийти на акцію протесту 26 квітня і 1 травня у Києві та інших містах України.

Автор: Профспілка “Захист Праці”

Джерело: Хроніка самозахисту