

Міжнародний центр перспективних досліджень

РЕФОРМА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Kyiv 2011

Зміст

ГОЛОВНЕ	3
МЕТА РЕФОРМИ	4
ПРОБЛЕМИ В СЕКТОРІ	6
ЦІНА НЕРОБЛЕННЯ	7
Рішення	8
АНАЛІЗ ПОЗИЦІЙ ЗАЦІКАВЛЕНИХ СТОРІН	11
Позиція уряду	11
Позиція опозиційних сил (тіньовий уряд)	11
Наймані працівники	11
Роботодавці	11
ПЕРешКОДИ ДЛЯ РІШЕНЬ	12
КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН РЕФОРМИ	13
ЄВРОПЕЙСЬКА (МІЖНАРОДНА) РАМКА	14
ВПЛИВ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА	15
Об'єднання роботодавців	15
Профспілкові організації, що підтримують проект Трудового кодексу	15
Профспілкові організації, що не підтримують проект Трудового кодексу	16
Громадські організації	16
Міжнародні проекти/організації	16
РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОСИЛЕННЯ ВПЛИВУ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА	18



USAID
ВІД АМЕРИКАНСЬКОГО НАРОДУ



Цей документ підготовлений Міжнародним центром перспективних досліджень (МЦПД) на замовлення PACT, Inc., який фінансується Агентством США із міжнародного розвитку (USAID). Проведення цього дослідження стало можливим завдяки щирій підтримці американського народу, наданої через Агентство США з міжнародного розвитку (USAID). Зміст дослідження є винятковою відповідальністю МЦПД і не обов'язково відображає точку зору USAID, Pact або уряду США. Забороняється відтворення та використання будь-якої частини цього дослідження у будь-якому форматі, включаючи графічний, електронний, копіювання чи використання в будь-який інший спосіб без відповідного посилання на оригінальне джерело.

Мета дослідження — оцінити вплив організацій громадянського суспільства на формування державної політики щодо проведення пенсійної реформи. Цей документ є частиною проекту, який передбачає проведення подібних досліджень в шести секторах, зокрема щодо земельної реформи, реформи в сфері освіти, захисту прав споживачів, пенсійної реформи та регіональної інтеграції.

МЦПД висловлює особливу подяку представникам неурядових організацій, державних органів влади, незалежним експертам, а також представникам міжнародної донорської спільноти за участь в обговоренні та наданні порад, під час підготовки цього документу.

Керівник проекту: Ігор Шевляков

Автор публікації: Сергій Кіщенко

Літературне редагування: Надія Цісик

Дизайн і верстка: ТОВ Видавництво "Оптима"

Головне

Основу чинного законодавства України у сфері праці нині становить Кодекс законів про працю, що діє з часів Радянського Союзу. Навіть з урахуванням більш як 600 правок, внесених до нього за 20 останніх років, він не здатен регулювати трудові відносини в демократичній країні з ринковою економікою.

Влада позиціонувала проект Трудового кодексу — документ, що ляже в основу реформи трудового законодавства, — як такий, що відповідає найкращим міжнародним стандартам у галузі трудових відносин. Водночас, на переконання представників опозиції та громадськості, окремі положення нового Кодексу суперечать ч. 3 ст. 22 Конституції України, що забороняє звуження змісту та обсягу прав і свобод під час створення нових нормативно-правових актів.

Аналіз МЦПД свідчить: проект Трудового кодексу, у разі його прийняття в нинішній редакції, не усуне основну проблему у сфері праці — неврівноваженість прав та обов'язків між найманим працівником і роботодавцем. Зокрема він містить положення, що можуть суттєво обмежити права профспілок, ускладнити процедуру прийняття рішень під час розгляду трудових спорів Комісіями з трудових спорів і уможливити заміну трудового та/або колективного договору актами роботодавця.

Протистояння між різними об'єднаннями профспілок стало неочікуваним наслідком суспільної дискусії навколо Трудового кодексу. Хоча за своєю природою їх створено для захисту прав, свобод та інтересів працівників, в українських реаліях, керовані різними політичними силами професійні спілки займають діаметрально протилежні позиції щодо змін трудового законодавства.

Сприяння міжнародної донорської спільноти у переході від формальної до реальної відповідності світовим та європейським стандартам учасників і процедур соціального діалогу допоможе зняти суспільне напруження навколо реформи трудового законодавства. Конструктивний діалог між владою, роботодавцями та профспілками — невід'ємна умова успішного реформування сфери праці.

Мета реформи

У своєму виступі на II засіданні Комітету економічних реформ Президент України Віктор Янукович зазначив, що серед основних завдань здійснення реформ є створення гідних умови для працівників і роботодавців, малого та середнього бізнесу, для працівників бюджетної сфери, вчителів і лікарів, студентів і науковців, робітників і селян, військовослужбовців і правоохоронців¹.

Нове трудове законодавство повинно забезпечити максимальну реалізацію трудового потенціалу країни, що в президентській Програмі економічних реформ визначено одним з найважливіших напрямів².

Змістом реформи трудового законодавства, відповідно до заяв віце-прем'єр-міністра Сергія Тігіпка, є: "Трудовий кодекс покликаний допомогти розвитку бізнесу, врахувавши інтереси роботодавця, завдяки чому в Україні з'являться додаткові стимули для інвестування"³. З інших його заяв випливає, що Трудовий кодекс "буде реально захищати найманих працівників відповідати інтересам роботодавців та інвесторів"⁴, а "реформа трудового законодавства створить у цій сфері прозорі і ліберальні регулятори відносин між інвесторами та найманими працівниками"⁵.

Таким чином, можна дійти висновку, що нова редакція Кодексу покликана лібералізувати трудові відносини та зробити їх сприятливішими для роботодавців. Попри гучні заяви урядовців нова редакція Трудового кодексу зберігає незмінну з радянських часів суть державного регулювання трудових відносин і містить лише низку косметичних змін, що не здатні забезпечити збалансування інтересів найманих працівників і роботодавців.

Голова Конфедерації вільних профспілок депутат-б'ютівець Михайло Волинець стверджує: автори взяли за основу проект нового Трудового кодексу, розроблений за підтримки Міжнародної організації праці, що мав цілковиту підтримку суб'єктів трудових відносин, але під впливом провладних політичних сил суттєво його погіршили.

Порівняно з чинним трудовим законодавством у законопроекті:

- набагато чіткіше визначено сферу дії трудового законодавства, зокрема межі його поширення на відносини з участю іноземних працівників і роботодавців;
- для усунення порушень інтересів працівників під час ліквідації юридичних осіб і створення на базі їхнього майна нових юридичних осіб уперше встановлено правила щодо правонаступництва в трудових відносинах;
- вилучено дискримінаційне обмеження права працівників, які працюють за строковим трудовим договором, на звільнення за власною ініціативою;
- сформульовано положення про першочерговість виплати заробітної плати за рахунок коштів, що надходять до каси або на рахунок роботодавця;
- передбачено, що загальна тривалість робочого часу становить 40 годин на тиждень, але, як передбачає проект Кодексу, в окремих галузях економіки, на виробництвах, цехах, дільницях, відділеннях і на деяких видах робіт, де за умовами виробництва (роботи) не може бути дотримана встановлена для цієї категорії пра-

¹ <http://www.partyofregions.org.ua/faces/4c064d8a841f4/>

² <http://www.president.gov.ua/content/ker-program.html>

³ <http://ru.tsn.ua/groshi/ukraincev-zastavyat-rabotat-bolshe-za-te-zhe-dengi.html>

⁴ http://lb.ua/news/2011/01/17/80934_Tigipko_Trudovoy_kodeks_primut_.html

⁵ http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=244103804&cat_id=244276429

цівників щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, допускається запровадження підсумованого обліку робочого часу та встановлюється ліміт робочого часу на рівні 12 годин; передбачається, що з робочого часу працівника вилучається час, проведений на робочому місці "у стані очікування часу виконання початку робіт", і збільшення тривалості робочого часу не передбачає оплати понаднормових годин;

- спрощено процедуру звільнення працівників;
- не визначено статус професійних спілок, відсутні положення, що регламентують їхню діяльність щодо захисту трудових і соціально-економічних прав працівників;
- звужено права під час визначення матеріальної відповідальності працівника, коли роботодавцю надано право самостійно, в односторонньому порядку, визначати наявність вини того чи іншого найманого працівника у завданні роботодавцю шкоди, і розмір збитку, що підлягає відшкодуванню. Водночас у роботодавця, як і раніше, залишається можливість самостійно відраховувати кошти із заробітної плати працівника, якого він сам і визнав "винним", тимчасом як права працівника на відшкодування йому завданих збитків роботодавцем визначено нечітко;
- збільшено випробувальний термін для працівників з мінімальними компенсаційними виплатами в разі його непроходження;
- роботодавцю надано право контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, зокрема з використанням технічних засобів, якщо це зумовлено "особливостями виробництва", водночас "особливості виробництва" визначатимуться на розсуд роботодавця;
- запроваджено преференції для суб'єктів малого бізнесу стосовно працівників.

Проблеми в секторі

Основна проблема у сфері праці — невідповідність наявних регуляторних актів, досі радянських за своєю суттю, та їхнього інституційного забезпечення реальним відносинам між працівниками та роботодавцями, властивим демократичному устрою та ринковій економіці. Поява нових суб'єктів трудового права в особі організацій та об'єднань роботодавців і суттєва зміна всього комплексу суспільних відносин за участю працівників, роботодавців і профспілок зумовили нездатність наявного механізму регулювання трудових відносин ефективно вирішувати проблеми, що виникають у трудовому секторі.

Ця проблема ускладнюється тим, що крім Кодексу законів про працю існує велика кількість підзаконних нормативних актів, які мають забезпечити реалізацію його положень, проте часто суперечать нормам самого Кодексу. Наслідком морально застарілого та суперечливого державного регулювання у сфері праці є фактична неможливість захисту своїх прав найманим працівником у разі їх порушення через:

- непрацюючу систему вирішення трудових спорів внаслідок існування двох паралельних процедур їх розгляду (суди, комісії з трудових спорів);
- неспроможність Державної інспекції з питань праці та правоохоронних органів забезпечити належне виконання покладених на них функцій;
- бездіяльні, політизовані та підконтрольні роботодавцю професійні спілки.

Проблема неефективності державного регулювання трудових відносин має такі симптоми, що зумовлюють необхідність здійснення реформи у сфері праці:

- формальна відповідальність роботодавців має наслідком незахищеність прав найманих працівників і поширеність їх порушень, зокрема щодо умов і безпеки праці, гендерної рівності, дитячої та примусової праці;
- нерегульованість питання оплати понаднормової праці, що широко використовують роботодавці;
- ускладнений механізм звільнення або притягнення до відповідальності працівників під час порушення ними трудових обов'язків.

Ціна нероблення

Єдиної офіційної позиції щодо ціни нероблення реформи у сфері праці не існує, проте подальше її відкладання неминуче матиме вкрай негативні наслідки для економіки країни:

- збереження неефективної структури економіки та втрата можливостей для економічного зростання через несприятливий інвестиційний клімат;
- зниження рівня доходів населення, що матиме наслідком зростання відпливу за кордон трудових ресурсів, передусім висококваліфікованих, та ескалація суспільної напруженості;
- скорочення державних видатків, зокрема і на ключові для суспільства сфери: освіта, охорона здоров'я, громадська безпека.

Рішення

Автори проекту, розробляючи проект Трудового кодексу, передбачили такі рішення:

Нормативно-правові

- кодифікацію, тобто включення до кодексу питань, що зараз регламентуються підзаконними нормативно-правовими актами або приписами звичаєвого права (це передусім стосується процедур приймання на роботу, переходу на іншу посаду, звільнення, притягнення до дисциплінарної та матеріальної відповідальності);
- максимальне спрощення використання найманої праці у малому бізнесі та кооперативах, що може призвести до порушень прав працівників, за відсутності належних обмежень і контролю, які наразі не передбачено;
- визначення змісту трудової функції працівника та її співвідношення з переліками робіт, наведених у кваліфікаційних характеристиках;
- першочерговість виплати заробітної плати за рахунок коштів, що надходять до каси або на рахунок роботодавця, та збільшення відповідальності за невиплату заробітної плати;
- впровадження можливостей для роботодавця, за погодженням з працівником, встановлювати трудовий розпорядок відповідно до особливостей господарської діяльності;
- збільшення переліку можливих підстав для звільнення або притягнення до відповідальності працівників у разі порушення ними трудових обов'язків;
- можливість для працівника оскаржити результати співбесіди в суді, якщо є підстави вважати рішення роботодавця необ'єктивним.

Інституційні

- реформування наявної Державної інспекції з питань праці наділенням її додатковими повноваженнями для здійснення контролю за трудовими відносинами;
- передбачення прав органів державного нагляду та контролю за виконанням трудового законодавства визнавати наявність незареєстрованих трудових відносин і притягати до відповідальності порушників.

Фінансові

- запровадження механізму визначення мінімального розміру погодинної оплати праці, що за відсутності нормативного регулювання її застосування лишатиметься майже незадіяним у трудових відносинах;
- суттєве посилення відповідальності за порушення трудового законодавства працедавцем та ухиляння від легалізації трудових відносин з працівником;
- впровадження сітки мінімально дозволених розмірів заробітних плат залежно від кваліфікації та посади працівника, що дасть змогу збільшити надходження до державного бюджету та пенсійного фонду, але без зменшення розміру обов'язкових відрахувань може спричинити додаткову "тінізацію" фактичних заробітних плат.

Альтернативні

Опозиційні політичні сили критикують цей законопроект за порушення міжнародних трудових стандартів⁶ (зокрема погіршення становища найманих працівників і профспілкових організацій), проте не пропонують альтернатив у вигляді конкретних проектів або змін до положень трудового законодавства.

Аналіз МЦПД засвідчує, що реформування трудового законодавства в запропонованому вигляді не тільки не усуває проблеми, наявні у секторі, а й може спричинити нові ускладнення:

- розширення переліку підстав для звільнення працівників може дозволити працедавцю зловживати своїм становищем;
- можливість надання працівникам відпусток без збереження оплати праці на період тимчасового зупинення робіт по суті легалізує приховане безробіття;
- можливості працедавця щодо встановлення гнучкого графіка робочого часу та регулювання трудових відносин за допомогою власних нормативно-правових актів створюють додаткові ризики зловживання;
- передбачений спосіб розгляду трудових спорів комісіями з розгляду трудових спорів неефективний, порядок розгляду їх судами чітко не визначено;
- збереження декларативного характеру проекту трудового кодексу в частині забезпечення прав працівників у сфері охорони праці, прав жінок з дітьми, неповнолітніх та інвалідів означатиме, що на практиці відповідні права і надалі дотримуватимуться лише в державному секторі;
- невизначеність статусу професійних спілок і відсутність положень, що регламентують їхню діяльність, послаблюють їхню спроможність до захисту трудових і соціально-економічних прав працівників;
- нововведення в частині збільшення випробувального терміну для працівників, тривалості робочого часу та нормативно-правових актів роботодавця, що прирівнюються до положень колективного договору.

У нормативно-правових рішеннях необхідно:

- запровадити механізм збалансування прав та обов'язків найманого працівника і роботодавця, зокрема і в частині відповідальності за порушення трудового законодавства;
- дотримуватися вже встановлених соціальних стандартів у сфері праці згідно з вимогами ч. 3 ст. 22 Конституції, в якій зазначено, що під час прийняття нових законів не допускається звуження змісту та обсягу наявних прав і свобод.

В інституційних рішеннях необхідно:

- запровадити зрозумілу та дієву процедуру розгляду трудових спорів, визначити єдиний уповноважений орган з розгляду трудових спорів;
- забезпечити захист прав найманого працівника за рахунок збільшення повноважень професійних спілок, гарантувати їхню незалежність і невідконтрольність роботодавцю.

У фінансових рішеннях необхідно:

- запровадити ефективний механізм погодинної оплати праці з чітким обліком відпрацьованого та відповідно оплаченого часу, що дасть змогу забезпечити реалізацію права на працю таких верств населення, як інваліди, студенти, матері з

⁶ http://lb.ua/news/2010/11/11/73715_Oppozitsii_ne_nravitsya_proekt_Tru.html

неповнолітніми дітьми, пенсіонери, а також зробіть прозорим механізм оплати понаднормової роботи;

- зменшити навантаження на фонд оплати праці.

За своєю суттю проект Трудового кодексу та ініційовані урядом інші нормативно-правові акти не здатні повністю вирішити проблеми трудового сектору. Попри наявність у них деяких прогресивних норм, вони мають низку суттєвих вад:

- не забезпечують реальних гарантій соціального захисту найманих працівників;
- створюють нерівні умови праці для працівників великих і малих підприємств;
- усувають реальний вплив профспілок на роботодавця;
- збільшують можливості до зловживань через розширення прав роботодавця;
- не забезпечують умови для ефективного контролю за дотриманням законодавства у сфері трудових правовідносин.

Аналіз позицій зацікавлених сторін

Позиція уряду

Кабінет Міністрів України разом з профільним міністерством є ініціатором розробки Трудового кодексу і зацікавлений у якнайшвидшому прийнятті його Верховною Радою. В уряді переконані, що це дасть змогу:

- збільшити надходження до державного бюджету та пенсійного фонду;
- спростити процедуру оформлення та розірвання трудових відносин;
- легалізувати робочі місця, вивести з тіні приблизно 5 мільйонів неофіційно працюючого населення України;
- зробити простішим провадження бізнесу підприємцями за рахунок спрощення механізмів прийняття, звільнення, встановлення трудового розпорядку.

Позиція опозиційних сил (тіньовий уряд)

Більшість опозиційних сил зайняли категорично негативну позицію щодо Трудового кодексу, закликаючи уряд відмовитися від прийняття цього законопроекту в такій редакції. Так, міністр праці і соціальної політики тіньового уряду, депутат Верховної Ради Андрій Павловський заявив: "проект Трудового кодексу ... виконаний на замовлення великого олігархічного капіталу і практично нівелює права найманого працівника"⁷.

Проте під час прийняття проекту Трудового кодексу в першому читанні народні депутати, які представляють опозиційні сили, проголосували за нього майже в повному складі.

Наймани працівники

Наймани працівники — головна зацікавлена сторона в реформуванні трудового законодавства, що має забезпечити їм можливість реалізувати своє право на працю відповідно до міжнародних стандартів. Єдиної, узгодженої та публічної позиції найманих працівників щодо проекту Трудового кодексу немає. Профспілки, що мають репрезентувати інтереси найманих працівників, зайняли протилежні позиції щодо реформування трудового законодавства.

Роботодавці

Для роботодавців зміни в трудовому законодавстві мають неоднакові наслідки, з одного боку, вони підтримують проект Трудового кодексу, проте наполягають на внесенні до нього змін, що мають захистити інтереси роботодавців, а з іншого — з острахом очікують на прийняття низки нормативно-правових актів, спрямованих на легалізацію тіньових заробітних плат.

⁷ http://www.golosua.com/ua/main/article/politika/20101111_proekt-trudovogo-kodeksu-nivelyu-prava-najmanogo-p

Перешкоди для рішень

До перешкод для реалізації реформи трудового законодавства належать:

- суспільний супротив, незадоволення перебігом ініційованих владою реформ;
- наявність у проекті Трудового кодексу положень, що суперечать Конституції України та ратифікованим Україною конвенціям МОП (звуження прав найманих працівників, профспілок та їхніх об'єднань).

Календарний план реформи

Чіткого та затвердженого календарного плану реформування трудового законодавства не існує. Завдання внесення змін до регулювання трудових відносини стоїть перед владою вже більш як десять років. Відповідно до планів уряду Трудовий кодекс мав бути прийнятий разом з Податковим і Житловим кодексами до кінця 2010 року.

Усвідомлюючи неприпустимість повторення історії з прийняттям Податкового кодексу, коли протиснутий урядом закон ледь не призвів до його відставки, уряд відправив проект Трудового кодексу на доопрацювання з обіцянкою врахувати всі зауваження⁸. Заяви представників уряду вказують на те, що прийняття доопрацьованого проекту Трудового кодексу в другому читанні планується до серпня 2011 року, а в цілому — до кінця року. Крім того, зараз Кабінет Міністрів розробляє пакет документів для реформування державної інспекції з питань праці та нормативно-правові акти, спрямовані на виведення заробітної плати з "тіні".

⁸ <http://vikno.eu/novini/novini/u-azarova-zgodni-doopratsyuvati-zhitloviy-kodeks.html>

Європейська (міжнародна) рамка

Реформування національного трудового законодавства згідно з міжнародними та європейськими стандартами за своєю суттю є виконанням міжнародних зобов'язань України, зокрема перед Європейською Комісією, Радою Європи та Міжнародною організацією праці.

Україна ратифікувала Європейську конвенцію про захист прав та основоположних свобод людини, крім того, Україна приєдналася до низки конвенцій РЄ, найважливішими з яких є Європейська соціальна хартія (переглянута) та Європейська конвенція про правовий статус трудових мігрантів.

У відносинах України з ЄС на цей момент діють два документи, що певною мірою регулюють співробітництво у трудовій сфері: Угода про партнерство та співробітництво та Порядок денний асоціації Україна — ЄС. Жоден з них не містить чітких зобов'язань сторін, а саме їхнє співробітництво у сфері праці має доволі фрагментарний характер.

Набагато чіткіше співробітництво з ЄС у трудовій сфері буде регламентовано майбутньою Угодою про асоціацію між Україною та ЄС (УА). Ітиметься про повномасштабну адаптацію законодавства України до законодавства ЄС у цій сфері⁹ впродовж 3 — 10 років з моменту набуття угодою чинності.

Серед міжнародних організацій, що беруть активну участь у процесі реформування трудового законодавства, основну роль відіграє Міжнародна організація праці (МОП) та створене при ній Міжнародне бюро праці. Експерти МОП брали безпосередню участь у розробленні положень нового трудового законодавства. Після прийняття проекту Трудового кодексу в першому читанні МОП надала до нього близько 40 зауважень, деякі з них було враховано під час підготовки проекту до другого читання. Офіційної публічної позиції МОП щодо відповідності наявної редакції проекту Трудового кодексу стандартам міжнародного трудового права наразі немає.

⁹ Ідеться про більш як 40 директив, орієнтовний перелік яких наведено в додатку.

Вплив громадянського суспільства

Таблиця 1. Вплив громадянського суспільства на реформування трудового законодавства

Суб'єкти громадянського суспільства	Об'єднання роботодавців	Об'єднання профспілок	Громадські організації	Міжнародні проекти / організації
Група інтересів	Бізнес	Працівники	Частина українського суспільства	Міжнародні партнери України
Позиція щодо реформування трудового законодавства	Підтримують за умови внесення змін	Федерація профспілок України підтримує, решта об'єднань профспілок — проти	Проти	Підтримують за умови внесення змін
Спосіб впливу	Лобіювання	Лобіювання Активізм	Активізм Адвокація	Консультування Адвокація
Інституційний механізм впливу	Соціальний діалог	Соціальний діалог	Публічні заходи, відкриті листи	Робочі групи

Об'єднання роботодавців

Об'єднання роботодавців, до найвпливовіших з яких належать Федерація роботодавців України, Конфедерація роботодавців України та Об'єднання організацій роботодавців України, підтримують проект Трудового кодексу, проте наполягають на внесенні до нього змін, що мають захистити інтереси роботодавців.

Роботодавці та їхні об'єднання виступають категорично проти наявності в проекті Трудового кодексу таких положень:

- права працівників на участь в управлінні юридичною особою;
- фінансових санкцій за невиконання заробітної плати;
- невмотивованої оплати навчальних відпусток;
- обов'язковості колективних угод;
- визначеної структури мінімальної заробітної плати¹⁰.

Профспілкові організації, що підтримують проект Трудового кодексу

Проект Трудового кодексу ще більше погіршив і без того досить проблемні відносини між об'єднаннями професійних спілок. Частина їх, представлена Федерацією профспілок України та близькими до неї структурами, повністю підтримує проект Трудового кодексу.

Голова Федерації профспілок — народний депутат України від "Партії регіонів" та один з авторів проекту Трудового кодексу. На його переконання, цей законопроект є компромісом між інтересами найманих працівників і роботодавців та комплексним і ефективним інструментом регулювання трудових відносин.

¹⁰ http://www.confedu.org/ru/presscentre/news/pubtext.html?publist_start=310&docid=1495

Профспілкові організації, що не підтримують проект Трудового кодексу

Решта впливових об'єднань профспілок на чолі з Національним форумом профспілок України та Незалежною конфедерацією профспілок України виступають категорично проти прийняття цього проекту Трудового кодексу. Вони закликають уряд відмовитися від реформи трудового законодавства у запропонованому вигляді, оскільки, на їхню думку, наявний законопроект лише погіршить ситуацію у сфері праці. Найбільш критиковані такі положення проекту Трудового кодексу:

- збільшення максимально можливої тривалості робочого тижня з 40 до 48 годин, що загалом не суперечить стандартам МОП, проте за відсутності належного врегулювання, що не забезпечується нинішньою редакцією Кодексу, може призвести до додаткових зловживань роботодавцями;
- звуження прав профспілкових організацій та обмеження їхньої участі у соціальному діалозі.

Громадські організації

Представники громадянського суспільства, які займають активну позицію у сфері праці, сформували Коаліцію громадських організацій, що виступає категорично проти прийняття нового Трудового кодексу. До її складу увійшло більш як 200 громадських організацій і діячів, які представляють різні регіони, верстви громадян, політичні сили та ідеології.

Коаліція громадських організацій звернулася з відкритим листом до Голови Верховної Ради України, Прем'єр-міністра України, голів політичних партій, де стверджується, що прийняття деяких положень, включених до проекту Трудового кодексу, "...перетворить найманих працівників України у беззахисних рабів роботодавців"¹¹. Вона вимагає, щоб спірні питання нового Трудового кодексу було максимально відкрито і публічно розглянуто на парламентських слуханнях із залученням усіх зацікавлених сторін.

Водночас Громадянський фронт проти узаконення рабства, Коаліція громадських організацій, професійних спілок і активістів, створена у вересні 2008 року для протидії репресивним змінам у трудовому законодавстві, постійно проводять публічні акції протесту проти прийняття Трудового кодексу¹².

Крім того, такі громадські організації, як Всеукраїнська молодіжна організація "Фундація регіональних ініціатив" (ФРІ), Всеукраїнська громадська організація "Край", ВГО "Патріот України", ВГО "Сила Країни", ВГО "Громадський контроль", ГО "Агентство з розвитку приватної ініціативи" та інші, проводять круглі столи з обговорення перспектив і наслідків прогнозованих змін трудового законодавства, інформаційні акції з роз'яснення населенню положень проектів нормативно-правових актів, що регулюють трудові відносини.

Міжнародні проекти/організації

Найбільш впливовою та авторитетною міжнародною організацією у трудовій сфері є Міжнародна організація праці. Україна ратифікувала 66 із 188 Конвенцій МОП, з яких 58 є чинними для неї¹³.

¹¹ http://ukrhromada.org/ua/centr-pravo/trud_kodeks/vidkryte_zvernennya

¹² <http://gurt.org.ua/news/events/5947/>

¹³ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_151865.pdf

У 2006 – 2007 та 2008 – 2010 роках МОП реалізувала в Україні проект “Належні умови праці”, серед пріоритетів якого було наближення до стандартів ЄС. МОП переконана, що “основною відповідальністю уряду є забезпечення правової бази, що відповідає світовим та європейським стандартам у сфері праці”¹⁴.

Серед інших міжнародних організацій, які реалізують на території України проекти/програми та відіграють вагомую роль у розвитку трудових відносин, вирізняються Менеджмент Системс Інтернешнл (проект “Правова країна”), Американський центр солідарності, Фонд Фрідріха Еберта та ін.

¹⁴ <http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/download/ukraine.pdf>

Рекомендації

Зважаючи на гостре суспільне протистояння, зумовлене проектом Трудового кодексу, пріоритетом для міжнародної донорської спільноти могло б стати налагодження діалогу між опонентами. Ця роль потребує таких кроків:

- ідентифікації всіх зацікавлених сторін;
- визначення їхніх позицій та інтересів;
- організації суспільної дискусії;
- сприяння публічному представленню інтересів усіх зацікавлених сторін.

Однією з перешкод до конструктивної співпраці різних груп інтересів у трудовій сфері є формальність і неефективність процедур соціального діалогу. Формально його інституційне забезпечення в Україні цілком відповідає міжнародним стандартам, проте на практиці не дає змоги ефективно відстоювати інтереси найманих працівників, на що вказує суспільний супротив Трудовій реформі.

Ситуація ускладнюється тим, що українські профспілки досі є радянськими за своєю суттю. Де-факто вони радше є не репрезентативними представниками найманих працівників, а політичними проектами. Політизованість провідних об'єднань профспілок спричиняє протистояння між ними та унеможлиблює їхню консолідовану позицію в діалозі з владою та об'єднаннями роботодавців.

Сприяння міжнародної донорської спільноти у переході від формальної до реальної відповідності світовим та європейським стандартам учасників і процедур соціального діалогу допоможе зняти суспільну напруженість навколо реформи трудового законодавства. Конструктивний діалог між владою, роботодавцями та профспілками є невід'ємною умовою успішного реформування сфери праці.

В умовах, коли більшість населення країни є юридично неграмотними, важливим є підвищення правової обізнаності населення.

Необхідно насамперед, підтримувати громадські об'єднання, діяльність яких спрямована на розробку програм інформування суспільства стосовно проведення реформи трудового законодавства та роз'яснюють наслідки впровадження нормативно-правових актів.

Громадськість зобов'язана відіграти головну роль в лобюванні прав працездатного населення під час реформування трудового законодавства.

Для здійснення цієї функції, необхідно здійснити заходи, по вивченню позицій кожної сторони:

- організувати проведення загальнонаціональних форумів присвячених реформуванню трудового законодавства України, разом з профільним міністерством та міжнародною організацією праці, з залученням зацікавлених сторін;
- підтримати розробку та створення загальнонаціональної програми реформування трудового законодавства, що роз'яснить необхідність тих чи інших кроків, визначить напрями реформування, пріоритети, та об'єднає інтереси суб'єктів трудових правовідносин (яка наразі в Україні відсутня);
- організувати та підтримати проведення круглих столів, громадських обговорень для недопущення зменшення прав найманих працівників.