

10 ЗАГРОЗ ЗАКОНУ ПРО БЕЗПРАВНУ ПРАЦЮ

На заміну Кодексу законів про працю підготовлено документ, який позбавить гарантованої оплати, захисту від надурочних і звільнення. До такого висновку дійшли активісти «Соціального руху», ознайомившись з проектом, розробленим ліберальними експертами в стінах Кабінету Міністрів України. 28 грудня 2019 р. його зареєстровано під назвою проект Закону «Про працю» (№2708). Його положення відповідають меседжам уряду та суперечать конвенціям МОП.

1. Звільнення в один клік. Підстава звільнення одна: бажання роботодавця (ч. 1 ст. 35). Умовою є попередження (мінімум за 15 днів) або виплата компенсації (мінімум за 30 днів). За винні дії можна звільнити, якщо працівник порушить умови трудового договору двічі за півроку (ст. 36). Ми вже писали про те, що звільнити у дисциплінарному порядку й так можна в Україні доволі просто. Законопроект зробить працівника менш захищеним, зробивши непотрібним відібрання пояснень.

2. 0-годинний контракт. Передбачено договір з нефіксованим робочим часом (ст. 22). Якщо працівника не викличуть протягом місяця, то зарплата становитиме як за 8 годин.

3. Загублені розділи. На відміну від КЗпП пропонований закон не містить таких глав: «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності...», «Трудова дисципліна», «Охорона праці», «Праця жінок», «Праця молоді», «Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням». Вони містили норми про неможливість введення в експлуатацію підприємств з небезпечними умовами праці, обмеження відповідальності працівника, пільги за успішне навчання і т.д.

4. Випробування для найвразливіших. Перелік звільнених від випробування категорій звужено з 13 до 5 (ст. 27). Виключено матерів з дітьми до 3 років, переселенців, колишніх військовослужбовців.

5. Удар по материнству. Відсутні заборони на звільнення жінок з дітьми віком до 3 років, а також одиноких жінок з дитиною віком до 14 років. Матері користуватимуться захистом від звільнення лише у період використання відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами (56 днів після пологів), а також під час перебування у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трьох років. Допускається залучення до роботи вночі й надурочно жінок з дітьми без їх згоди. Працюючі мами втратять право на додаткову оплачувану відпустку (сьогодні – 10 днів).

6. Угода з дияволом. У договірному порядку (колективними або трудовими договорами) визначаються підстави відсторонення від роботи (ч. 2 ст. 30), умови залучення до роботи у вихідні дні (ч. 6 ст. 52), умови відкликання з відпустки (ч. 11 ст. 56), випадки надання відпустки без збереження заробітної плати (ч. 2 ст. 62), запровадження колективної матеріальної відповідальності (ч. 7 ст. 81). Роботодавець зможе укласти угоду, щоб погіршити становище працівника. При цьому деякі важливі умови як-от тривалість перерв прописуються теж у договірному порядку (ч. 2 ст.

52). Отже, працівники зможуть відмовитись від права на перерву, якщо не наполягатимуть на встановлення їх мінімальної тривалості у договорі.

7. Строкова праця – постійний стрес. Проект передбачає перелік з 14 підстав встановлення строкових трудових відносин (ст.18). Сьогодні трудовий договір є безстроковим, якщо законом не передбачено інше. Проект же дозволить встановлювати винятки навіть колективним договором.

8. Понаднормові як норма. Доплата за роботу понаднормово, на свята й вихідні становитиме 20%, а не 100% як сьогодні. Підстави для залучення до надурочних робіт законом не визначаються – їх буде встановлено в договірному порядку (ст. 48). Верхня межа надурочних не передбачена (сьогодні – 120 годин на рік).

9. Сюрприз для шахтарів. У ст. 56 не передбачено відпусток за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці, а також за особливий характер праці (ст. 76 чинного КЗпП). До речі, заборони на виконання важких і шкідливих робіт вагітними й годуючими жінками не передбачаються. При цьому безпека праці на шахтах і зараз знаходиться під загрозою.

10. Табу на профспілки. Профспілка не зможе блокувати звільнення з будь-яких підстав, зокрема, якщо розривається трудовий договір з членом профкому. Жодні повноваження профспілок не прописані (право на приміщення, поширення інформації, запитування відомостей про залишки коштів на рахунках і т.д.). Кодекс не регулює права профспілок, тому потрібно проявити пильність і не допустити скасування Закону про профспілки.

Ухвалення документу в такій редакції зробить працівника не зацікавленим у легальному працевлаштуванні в Україні.