

ДЕЯКІ ЗАУВАЖЕННЯ ДО ПРОЕКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Доповідач: Кудлай В., студент групи ЮМ-82

Науковий керівник – Чередниченко Н. В., старший викладач кафедри права

У суспільстві зараз гостро обговорюється проблема реформування трудового законодавства, зокрема, значна увага приділяється прийняттю Трудового кодексу України.

На розгляд Верховної Ради України було внесено проект Трудового кодексу. Цей законопроект, у випадку його прийняття, замінить діючий Кодекс законів про працю. В пояснювальній записці до законопроекту автори зазначають, що прийняття нового Трудового кодексу обумовлено докорінними змінами всієї системи суспільних відносин, що відбуваються в державі у зв'язку з формуванням ринкових відносин та соціально-економічних перетворень, і тією чи іншою мірою пов'язані з працею.

Виникла величезна низка проблем різної визначеності, що повинні вирішуватись засобами трудового права. А законодавство про працю, яке в основі своїй представлено ще радянським Кодексом законів про працю, не завжди в змозі забезпечити належний рівень регулювання трудових відносин, що в кінцевому результаті негативно відбивається на рівні гарантій трудових прав працівників.

Окрім того, існує думка про «надмірну довготривалість» роботи над новим проектом кодексу та нагальність його прийняття найближчим часом. Тому варто детальніше зупинитися на окремих питаннях щодо прав та обов'язків працівників та концепції регулювання трудових правовідносин загалом [1].

Відомо, що в «буржуазних» країнах Європи, де народ ніколи не «брав владу в свої руки», для трудящих ще після Першої світової війни Конвенцією Міжнародної Організації Праці (МОП) 1919 року № 1 було встановлено 8-годинний робочий день. Що стосується України, то вона не ратифікувала цю Конвенцію і на сьогоднішній час. Наслідки цього можуть бути відчутні на практиці.

Підсумовуючи, можна сказати, що за даними дослідження МОП, що слідували за станом робочого часу останні десять років, в середньому, 22% робочої сили в світі (614,2 млн.) працюють більше 48 годин на тиждень [2].

Розглянемо більш детально деякі питання, що стосуються найважливіших моментів, а саме тривалості робочого часу.

Проект Трудового кодексу надає визначення поняття робочого часу – це час, протягом якого працівник має виконувати обов'язки за трудовим договором. До нього включаються час виконання працівником трудових обов'язків, підготовчо-завершальний період, час перерв на протязі зміни для відпочинку, задоволення особистих потреб, обігрівання тощо.

При цьому згідно із ст. 139 проекту кодексу допускається збільшення тривалості щоденної роботи за умови погодження з виборним органом первинної профспілкової організації або представником трудового колективу [3]. Що стосується даної норми, то можливі порушення з боку роботодавця, оскільки для нього з'явився новий важіль для тиску на працівника – характеристика, яка надається працівником для працевлаштування. Схема цілком законного збільшення робочого часу наступна: якщо працівник відмовляється погоджуватися на його збільшення, то згодом керівник підприємства знайде якийсь привід для звільнення і, що найгірше, видасть йому таку «гарну» характеристику, що останнього навряд чи візьмуть на роботу. І пройде не один місяць доки в судовому порядку може й буде доведено хибність зловісної характеристики.

Подальший аналіз статей нового Трудового кодексу виявив окремі суперечливі норми: статтю 153 встановлюється категорична норма, якою передбачається, що надурочні роботи не повинні перевищувати 120 годин на рік, а у ст. 232 передбачається оплата за відпрацьовані більше 120 годин надурочні роботи у потрібному розмірі. Яка ж може бути компенсація за відпрацьовані більші надурочні роботи, якщо у попередніх статтях вказується, що їх максимальна тривалість не повинна перевищувати 120 годин та не зазначаються умови, при яких вони можуть бути збільшені? Це не єдиний казус, якщо приділити вивченню даного нормативно – правового акту. Знайдуться також статті, які не тільки суперечать законодавству, а й більш того - одна одній.

Також у законопроекті міститься норма, яка встановлює, що тривалість щоденної роботи в межах робочого тижня повинна бути, як правило, однаковою. Колективним договором (нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації) тривалість щоденної роботи може бути продовжена, але не більш як до десяти годин за умови дотримання тижневої норми робочого часу, визначеної законом. При цьому максимальна тривалість щоденної роботи за підсумованим обліком робочого часу не повинна перевищувати 12 годин [3].

Але і тут існує прогалина у законодавстві, якою можуть скористатися недобросовісні роботодавці. На даний момент ніде не зазначено конкретної одиниці, якою буде визначатися обліковий період. Це може бути один місяць (як зазначається у більшості наукових працях), але ніде ж не зазначено, що це не може бути і один рік. А тепер уявимо таку ситуацію: якщо локальним нормативним актом керівника встановлено обліковий період терміном в шість місяців, то він може цілком законно експлуатувати працівників по дванадцять годин на день цілих півроку, а потім їх звільнити. Та взагалі, враховуючи те, що ми мешкаємо в такій "прогресивній" та "соціальної" державі як Україна, навіть найдосконаліше законодавство, якого ще не бачили європейські країни, не захистить громадян від ущемлення прав.

Але існують і позитивні моменти, які, на думку деяких фахівців, потрібно було запроваджувати раніше [4].

Автори проекту дають більш чітке визначення терміна „заробітна плата”, наголошуючи на тому, що вона може обчислюватись лише у грошовому виразі, тим самим відкидаючи варіант її виплати виробленою продукцією, що зараз є досить актуальним. Також збільшено доплату за роботу в нічний час: не нижче 30% тарифної ставки, посадового окладу за кожен годину в нічний час. Для порівняння: чинний Кодекс встановлює 20% доплати за таку роботу.

Проект більш чітко регламентує особливості оплати праці в разі виконання надурочних робіт і роботи в надурочний час (ст. 232), простою (ст. 234), під час освоєння нового виробництва (ст. 235). Визначається, що форма виплати заробітної плати – це готівка у грошових одиницях України, що є досить актуальним з огляду на практику виплати заробітної плати в іноземній валюті [3].

В цілому проект кодексу, як вважають деякі вчені - правознавці, маючи деякі прогресивні положення, не надає очікуваних від нього гарантій соціального захисту найманих працівників, усуває реальний вплив профспілок на роботодавця за порушення багатьох прав працівників [5].

Тому можна стверджувати, що прийняття Трудового кодексу України в запропонованій редакції в багатьох нормах погіршить соціальний захист працівників і створить умови для нагнітання соціальної напруги в суспільстві, яку і зараз неможливо назвати стабільною.

Література

1. Венедіктов В. Яким бути Трудовому кодексу України / В. Венедіктов // Праця і зарплата, № 4(536), січень 2007, - 6-7 с.

2. Сайт профсоюзної організації METRO СС Україна "ЗАХИСТ ПРАЦІ" <http://metrosouz.at.ua/>

3. Проект Трудового кодексу України від 10.12.2009 р. Сайт Верховної Ради України http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511.

4. .Галиця Н. Проект Трудового кодексу: аналізуємо, радимо / Н. Галиця // Юридична газета, №54, 29 серпня 2010 р.

5. Дутчак А. Кому має служити Трудовий кодекс / А. Дутчак // Праця і зарплата, № 26 (548), липень 2010 р.