



**МІНІСТЕРСТВО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ, ТОРГІВЛІ
ТА СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ
(Мінекономіки)**

вул. М. Грушевського 12/2, м. Київ, 01008 тел. (044)200-47-53, факс (044)253-63-71
E-mail: meconomy@me.gov.ua, <http://www.me.gov.ua>, код ЄДРПОУ 37508596

№ _____

На № 01.2-14/09 від 29.01.2020

**Професійна спілка працівників
зв'язку України**

01001, м. Київ, вул. Хрещатик 22

Мінекономіки на виконання доручення заступника Державного секретаря Кабінету Міністрів України В. Федорчука від 03.02.2020 № 3100/0/2-20 розглянуто лист Професійної спілки працівників зв'язку України від 29.01.2020 № 01.2-14/09 та повідомляється наступне.

У Верховній Раді України 28 грудня 2019 року зареєстровано урядовий проект Закону України «Про працю» (далі – Проект) за реєстраційним № 2708.

Запропоновані Проектом зміни до законодавства про працю покликані удосконалити систему організації відносин у сфері найманої праці, забезпечити створення рівних правил гри на ринку праці, досягнути балансу інтересів працівників і роботодавців, стимулювати розвиток бізнесу, спростити процедуру входу-виходу з трудових відносин з одночасним посиленням економічного механізму захисту від раптової втрати роботи, полегшити пошук нової роботи та знизити рівень безробіття.

Головною ідеєю реформи ринку праці є зниження кількості бюрократичних процедур, зменшення часу на їх проходження та фінансових витрат на адміністрування трудових відносин, поруч зі зниженням податкового навантаження та боротьбою з корупцією, що стане одним з головних факторів у підвищенні інвестиційної привабливості країни шляхом створення сприятливого бізнес-клімату.

Порівняно з чинним законодавством про працю до Проекту додатково включено регулювання питань щодо визначення на законодавчому рівні поняття трудових відносин та ознак їх наявності, порядку укладення обов'язкового письмового трудового договору та пізніх вилив строккових ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД

Сертифікат 58E2D9E7F900307B04000007EB82C0067117A00
Підписувач Свириденко Юлія Анатоліївна
Дійсний з 08.10.2019 0:00 по 08.10.2021 0:00



3501-06/15425-07 від 06.03.2020



трудових договорів, законодавчого врегулювання гнучких форм організації праці, надомної, дистанційної праці та праці домашніх працівників, впровадження нових підходів до врегулювання індивідуальних трудових спорів, зокрема на основі процедур медіації, та інші норми, які загалом спрямовані на захист прав осіб, які перебувають у трудових відносинах, та подолання незадекларованої праці.

Проектом передбачено збереження існуючих та запровадження нових соціально-трудова гарантій працівників, визначених міжнародними договорами, угодами та конвенціями Міжнародної організації праці. Так, зокрема, у Проекті зберігаються норми щодо захисту материнства, забезпечення недискримінації працівників, рівності чоловіків та жінок, належного регулювання робочого часу та часу відпочинку.

Проектом забороняється будь-яка дискримінація у сфері трудових та пов'язаних з ними відносин, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, тощо, а також вводиться поняття мобінгу – будь-якого упередженого ставлення у сфері праці.

Забороняється розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з вагітними жінками та жінками, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами та з жінкою, чоловіком, іншим законним представником дитини, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, крім випадків ліквідації юридичної особи – роботодавця, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця.

На сьогоднішній день поширеними є випадки, коли роботодавці вишукують підстави та звільняють працівників без жодних компенсацій, в тому числі вдаються до фіктивних реорганізацій, які є лише ширмою для звільнення. У зв'язку з цим, Проектом передбачена процедура звільнення працівника з ініціативи роботодавця, яка відповідає положенням Конвенції МОП № 158.

Відповідно до Проекту працівники не можуть бути звільненими з ініціативи роботодавця з підстав або мотивів:

- 1) дискримінації або помсти;
- 2) наміру працівника стати представником працівників, виконання функцій представника працівників;
- 3) подання працівником скарги або участь у справі, порушеній проти роботодавця за звинуваченням у порушенні законодавства чи правил, або звернення компетентних адміністративних органів.

При цьому Проект посилює гарантії для працівника, надаючи йому фінансову підтримку у разі дострокового звільнення. Запроваджується механізм припинення трудового договору з працівником з ініціативи роботодавця, який передбачає обов'язкові строки попередження та грошову компенсацію. При цьому, запропоновані розумні строки попередження про звільнення працівника з ініціативи роботодавця залежать від загальної тривалості роботи працівника у цього роботодавця, що відповідає Європейській соціальній хартії (переглянутій) та Конвенції МОП № 158. У разі дострокового

розірвання трудового договору, роботодавець буде зобов'язаний виплатити працівникові компенсацію, яка становить не менше подвійного середньоденного заробітку за кожен робочий день зменшення строку попередження.

Норми Проекту спрямовані на розширення механізму реалізації конституційного права кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, зокрема, шляхом впровадження нових форм трудових договорів, режимів робочого часу та інших додаткових можливостей для працівника обирати ті чи інші умови своєї праці.

Збалансування інтересів сторін трудових відносин значно посилить ефективність і якість діяльності представників працівників та роботодавців. Так, сторони трудового договору зможуть врегулювати і визначити усі умови трудових відносин, в тому числі – щодо надання додаткових відпусток, поліпшення умов праці, виробничого побуту, умов відпочинку, надання працівникові соціально-побутових пільг, здійснення соціально-культурного обслуговування тощо.

Трудовий договір стане основним документом, який визначатиме права та обов'язки працівника і роботодавця, що створюватиме передумови для більш ефективного вирішення індивідуальних трудових спорів.

При цьому гнучкість у виборі організації трудових відносин забезпечуватиметься запровадженням семи видів трудових договорів: безстрокового, строкового, короткострокового, сезонного, з нефіксованим робочим часом, учнівського, та договору з домашнім працівником.

Проект вперше вводить поняття нефіксованого робочого часу. Оскільки сьогодні майже всі люди, чийі послуги потрібні нерегулярно, працюють неофіційно та без жодних гарантій, таким чином буде легалізовано використання їхньої праці. Договори з нефіксованим робочим часом впроваджуються як альтернатива договорам цивільно-правового характеру. Працівник зможе поєднувати легальну роботу у кількох роботодавців і при цьому матиме базові соціальні гарантії (забезпечення лікарняними, відпустками, достатнім рівнем заробітної плати тощо).

Трудовий договір з нефіксованим робочим часом за своєю юридичною природою є аналогом іноземного «zero hours contract», який на сьогодні широко застосовується у Великобританії, Бельгії, Нідерландах, Угорщині тощо. Кількість трудових договорів з нефіксованим робочим часом у одного роботодавця не може перевищувати 10 відсотків загальної кількості трудових договорів, стороною яких є цей роботодавець. Встановлення законодавчого ліміту на кількість таких договорів у одного роботодавця та на мінімальну тривалість робочого часу працівника, що виконує роботу на підставі такого трудового договору, лише сприяє захисту працівника від потенційних зловживань з боку роботодавця. Крім цього, не обмежуються і всі інші трудові права працівників, які працюють за таким трудовим договором.

Використання трудового договору з нефіксованим робочим часом посилює мобільність працівника, дає більшу свободу вибору у реалізації права на працю,

а також створює зручний законодавчий механізм легалізації праці фрілансерів. Роботодавець не може забороняти або заважати працівникові, який виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, виконувати роботу за іншим трудовим договором у іншого роботодавця.

Проектом чітко регламентовано випадки укладення строкового трудового договору та визначено його максимальну тривалість.

Строковий трудовий договір укладатиметься виключно у тих випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законом чи колективним договором. Стаття 19 Проекту містить ряд положень і норм, покликаних захищати права працівників, які працюють за строковим трудовим договором. Передбачено, що сторони строкового трудового договору мають такі самі права і несуть такі самі обов'язки, як і сторони безстрокового трудового договору.

Водночас Проектом не скасовуються безстрокові трудові договори. Усі умови договору, в тому числі – його строк, будуть результатом домовленості між працівником і роботодавцем. У свою чергу, працівник отримає можливість зафіксувати у договорі штраф чи компенсацію в разі порушення домовленостей роботодавцем.

Таким чином, Проектом не скасовуються існуючі соціально-економічні права та гарантії, а змінюється механізм їх реалізації. При цьому підвищується значущість соціального діалогу, індивідуально-договірного та колективно-договірного регулювання трудових відносин.

Принадібно інформуємо, що питання ведення колективних переговорів та свободи асоціації і захисту права на організацію не є предметом Проекту.

Водночас проекти Законів України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо окремих питань діяльності професійних спілок)» № 2681 від 27.12.2019, «Про внесення змін до деяких законів України щодо стабілізації функціонування системи загальнообов'язкового державного соціального страхування» № 2275 від 16.10.2019 в порядку законодавчої ініціативи були внесені на розгляд Верховної Ради України групою народних депутатів України. Відповідно до статті 104 Регламенту Верховної Ради України законопроект може бути відкликаний суб'єктом права законодавчої ініціативи, який його вніс, до включення такого законопроекту до порядку денного сесії Верховної Ради.

Щодо процедури розгляду Проекту зазначаємо наступне. Параграфом 33 Регламенту Кабінету Міністрів України, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 18.07.2007 № 950 (зі змінами), передбачено, що під час підготовки проекту акта Кабінету Міністрів з питань, що стосуються формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин, відповідний проект акта в обов'язковому порядку надсилається уповноваженому представнику всеукраїнських профспілок, їх об'єднань та уповноваженому представнику всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців. При розробці Проекту було дотримано зазначених вимог законодавства.

Принагідно інформуємо, що Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів (далі – Комітет) на своєму засіданні 15.01.2020 прийняв рішення (Протокол № 24) про створення робочої групи з обговорення положень Проекту та двох альтернативних до нього законопроектів. До складу цієї робочої групи запрошене широке коло фахівців, зокрема, народні депутати України, представники всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців та профспілок, органів виконавчої влади, наукових кіл, громадськості.

7 лютого 2020 року при Комітеті створено робочу підгрупу з розробки доопрацьованого законопроекту на загальній структурі та положеннях проекту Закону України про працю (реєстр. № 2708). Головою вказаної робочої групи визначено Секретаря Комітету Бабенка Миколу Вікторовича.

До складу цієї робочої підгрупи залучено по два народних депутата України, делегованих від кожної депутатської фракції та групи, трьох представників, делегованих від об'єднань профспілок, трьох представників, делегованих від організацій роботодавців, трьох представників, делегованих від центральних органів виконавчої влади та трьох представників від наукових установ/громадських об'єднань.

Крім цього, 19.02.2020 в Комітеті відбулись слухання «Сучасний стан українських профспілок. Потреба у перезавантаженні соціального/публічного діалогу», в ході яких свою позицію щодо необхідності доопрацювання в робочій групі законопроекту з питань діяльності професійних спілок (реєстр. № 2681 від 27.12.2019), а також стосовно модернізації законодавства з питань соціального діалогу, висловили народні депутати України, представники профспілок, їх об'єднань, представники об'єднань організацій роботодавців, фахівці центральних органів виконавчої влади та науковці.

28.01.2020 в Комітеті відбулась робоча зустріч з Національним координатором Міжнародної організації праці в Україні Савчуком С. П. з питань співпраці з МОП у контексті проведення реформи трудового законодавства України, в ході якої було повідомлено, що Комітет експертів МОП визначив спеціаліста з питань трудового законодавства та соціального діалогу для участі в роботі над проектами актів.

Щодо здійснення соціального діалогу органами виконавчої влади повідомляємо наступне. Органами виконавчої влади забезпечується співпраця з представниками сторін соціального діалогу з питань формування та реалізації державної соціальної, економічної політики, регулювання трудових відносин у формі консультацій, обміну інформацією, узгоджувальних процедур, колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод.

Після підписання Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки Віце-прем'єр-міністром України дано доручення від 21.05.2019 № 17360/0/1-19 міністерствам, іншим центральним органам виконавчої влади, обласним, Київській міській держадміністраціям в межах компетенції вжити відповідних заходів для забезпечення її виконання.

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 № 691 затверджено план заходів щодо реалізації положень Генеральної угоди (далі – План заходів) та доручено міністерствам, іншим центральним органам виконавчої влади, обласним, Київській міській державним адміністраціям забезпечувати його своєчасне виконання.

Також центральним органам виконавчої влади в червні та вересні 2019 року надіслано листи з нагадуванням щодо необхідності неухильного дотримання вимог Регламенту Кабінету Міністрів України та положень Генеральної угоди в частині здійснення соціального діалогу та узгоджувальних процедур під час підготовки проектів актів. Мінекономіки подано Кабінету Міністрів України узагальнену інформацію про виконання міністерствами, іншими органами виконавчої влади та державними колегіальними органами Плану заходів станом на 01.01.2020. Зазначену інформацію опрацьовано структурними підрозділами Кабінету Міністрів і надіслано Спільному представницькому органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні та Спільному представницькому органу сторони роботодавців на національному рівні відповідно до пункту 4.5 Генеральної угоди.

Принагідно інформуємо, що на виконання доручення Секретаріату Кабінету Міністрів України від 03.01.2020 № 154/0/2-20 до листа Офісу Президента України від 27.12.2019 № 02-01/3232 Мінекономіки проводить роботу з формування складу повноважних представників сторони органів виконавчої влади у Національній тристоронній соціально-економічній раді, потреба в якому виникла внаслідок зміни Уряду, процесу оптимізації системи центральних органів виконавчої влади, визначення їх повноважень і завдань, формування апарату.

**Заступник Міністра розвитку
економіки, торгівлі та сільського
господарства України**

Юлія СВИРИДЕНКО