

Новіков Д.О. Трудовий кодекс: компроміс можливий? *Журнал «Спільне»* (20 вересня 2017 р.). URL: <https://commons.com.ua/uk/trudovij-kodeks/>

28 днів щорічної відпустки, потрібна оплата позанормових робіт, нормативні акти роботодавця, мінімальна тривалість перерви, контроль за виконанням працівниками трудових обов'язків, звільнення за розголошення комерційної таємниці, умова про роботу вдома, зупинення дії трудового договору, строкові трудові договори, соціальна відпустка чоловікам у зв'язку з народженням дитини, зауваження як старе-нове дисциплінарне стягнення, звуження повноважень профспілок тощо. Це не потерті записи зашкарублого професора про ще ненаписані статті або галюциногенний сон менеджера з персоналу — це новітні положення проекту Трудового кодексу України (ТК), який пройшов перше читання та підготовлений до прийняття у Верховній Раді України в читанні другому.

Ще до свого прийняття ТК став об'єктом критики, захоплення, байдужості аж до нового захоплення й критики. «Спільне» не ставить на меті рознести доценту кожену статтю ТК. Таких публікацій у мережі цілком достатньо, щоб скласти уявлення про цей нормативно-правовий акт. У цьому дослідженні розглянемо ТК у контексті розташування сил у сфері впливу на соціально-трудова відносини в Україні, або простіше кажучи: хто проти, а хто за прийняття ТК у наявній редакції. Розбір в антагоністичному дусі дозволить виявити, чи дійсно ТК є компромісним варіантом для всіх верств населення та чи потрібне організоване протистояння супроти тих, кому вигідно ухвалювати саме такий основний закон про працю.

Хто за?

1. Великий бізнес. Як свідчить оцінка інвестиційної компанії Dragon Capital, за 2016 рік статки десяти найбагатших українців склали понад 11 млрд доларів, що становило майже 13 % ВВП України 2015 року. Вони переважно є власниками великих промислових та сільськогосподарських активів, п'ятеро з десяти мають бізнес у паливно-енергетичному комплексі. Центр економічної стратегії в аналітичному документі «Звільнити захоплену державу Україна»

вказує, що відносно висока концентрація статків та їхня прив'язаність до значною мірою монополізованого, регульованого та часто субсидійованого державою ПЕК є непрямими проявами захоплення держави бізнесменами. Експерти відзначають монополізацію регіональних ринків, аграрного сектору виробництва, сфери фінансових послуг. Співробітник польського Центру дослідження Сходу Войцех Конончук вказує, що всі заяви українських високопосадовців про деолігархізацію після Майдану є лише видаванням бажаного за дійсне, а основні давні олігархічні групи розпочали більш чи менш тісну співпрацю з владною елітою, що є можливим завдяки їхнім традиційним активам: фінансовим ресурсам або домінуванню в деяких стратегічних секторах економіки, контролю над ЗМІ та значному впливу в парламенті. Постмайданні еліти вже створили тактичний союз із олігархами, який є вельми вигідним для обох сторін: представники влади отримують підтримку олігархічних угруповань у парламенті. У відповідь на це олігархи отримують захист капіталовкладень та можливість лобіювання своїх бізнес-інтересів. Один із таких бізнес-інтересів, проведених олігархами з великого бізнесу, виражений у ТК.

Варто звернути увагу на те, що попередні проекти ТК, які подавались до Верховної Ради у 2003, 2007, 2013 роках, виходили виключно з одного з олігархічних угруповань. Проект ТК 2003 року подавався на той час прем'єр-міністром України Януковичем та був вираженням інтересу кучмівської олігархічної групи. Проект ТК 2007 року, як і проект 2013 року, були наслідком кропіткої роботи членів провладної Партії регіонів Хари, Сухого та Стояна. Останній проект мав стати знаковим нормативним документом, яким оформлювався олігархічний диктат тодішнього президента та його прибічників. Слід відзначити, що за десять років формальний зміст проекту практично не змінився — були виключно редакційні зміни та рокировки статей. За своєю суттю усі попередні проекти ТК були такими ж експлуаторськими, як і нинішній. Однак у Верховній Раді розгляд цих проектів зіткнувся з протидією опозиції, яка здебільшого воліла отримати свій куш за «правильне» голосування. І насправді прийняттю ТК заважала як відсутність консолідації

позиції великого бізнесу, так і політичні події, викликані Помаранчевою революцією 2004 року та Революцією Гідності десять років потому. Натомість проект ТК поданий на розгляд українського парламенту 2014 року в умовах нібито непримиримої конфронтації в політичній та економічній площині провідних олігархічних угруповань виглядає проявом злагоди великого бізнесу за соціальними питаннями (тобто за питаннями експлуатації населення), які вписуються до плану проведення пенсійної та медичної реформи. Щоб переконатися в цьому, слід звернути свій погляд на прізвища тих народних обранців, які внесли цей проект ТК у парламент. Це пан Папієв (член Опозиційного блоку), пані Денісова (з партії «Батьківщина»), пан Кубів (з Блоку Петра Порошенка) та прем'єр-міністр пан Гройсман (член БПП). Картина писана маслом: три представника великого олігархічного бізнесу у Верховній Раді та один висуванець уряду з провладної партії. Мало сказати, що ТК задовольняє всі ці угруповання, він ще легалізує їхнє подальше розширення в бік монополізації впливу на трудові ресурси країни, які поступово будуть сконцентровані на державних підприємствах та приватних компаніях, підконтрольним олігархам без будь-якого натяку на організований опір.

Звісна річ, не могла підготовка ТК навіть за ситуації повного консенсусу пройти без концептуальних дискусій. Так, найбільші сперечання під час доопрацювання ТК до другого читання викликала поправка до ст. 3 щодо захисту від дискримінації залежно від сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності. Свідома громадськість обурювалась нападом на традиційні сімейні цінності, а президент, зі свого боку, заявив, що заблокує зміни в проект ТК, що зривають безвізовий режим (тобто зміни без врахування інтересів ЛГБТ).

2. «Кишенькові» профспілки. За, звісно, Федерація профспілок України, котра вже давно посідає зручне місце в розподілі впливу на соціально-трудова відносини: на кшталт партійного осередку радянського зразку. Під її контролем знаходиться переважна більшість «кишенькових» профспілок країни. Вони, користуючись своїм впливом на трудящих, за «правом первородства» блокують створення незалежних об'єднань працівників, не забуваючи збивати

профспілкові збори. Цього разу Федерація профспілок звітувала про свою активну участь у підготовці ТК та висловлення 112 поправок до другого читання проекту. Федерація профспілок твердо наполягає на тому, що завдяки їхній безпосередній активності в Україні не буде допущена «свобода розвитку бізнесу та залучення інвестицій» шляхом обмеження прав працівників та навіть більше: «Права працівників не тільки не звужено, але й розширено».

Федерація профспілок поширює благу звістку про те, що саме завдяки їй у ТК вдалося внести положення, що стосується права працівника відмовитися від виконання роботи у зв'язку з невиплатою заробітної плати в установленій строк або не в повному розмірі (ст. 268 ТК). Реалізація цього права така: в разі затримки заробітної плати строк більше 7 календарних днів працівник попереджає роботодавця в письмовій формі про припинення тимчасового виконання роботи на весь період до виплати затриманої суми. І все. Працівник може не з'являтися на робочому місці, а роботодавець не має права його відсторонити чи звільнити. Такий собі страйк у мініатюрі. Насправді ж під виглядом можливості вчинити такий собі індивідуальний протест нам підклали цікавий інструмент атомізації працівників. А всіляке «я сам по собі поборю» без твердої опори на сильну солідарну структуру є писком мишеня, якому затисло хвостика в мишоловці. Через реалізацію такого права ще можна виявляти перспективних активістів, обрубуючи тим крила не етапі персонального невдоволення.

Провідні обличчя Федерації профспілок нагадують, що за їх непримиренної боротьби у ТК з'явилась заборона змінювати умови трудового договору без згоди працівника (зараз ст. 32 КЗпП), без аргументації відмовляти особам у прийнятті на роботу (зараз ст. 22 КЗпП), було встановлено чіткий перелік осіб, які не проходять випробування при прийнятті на роботу (зараз ст. 26 КЗпП), з'явилися оплачувані відпустки при народженні дитини (див. декрет РНК від 14 листопада 1917 р.). Ну і звісно саме Федерація профспілок не дала встановити 70-годинний робочий тиждень, а відеоспостереженню за працівником легко запобігти, просто не укладаючи трудовий договір.

Доводить до логічного завершення героїчний рух Федерації профспілок, її голова, Григорій Осовий, який констатує перемогу над домаганнями малого та середнього бізнесу робити попередження працівника про звільнення за 2 місяці. Дивимось ст. 88 ТК: «Про наступне звільнення у зв'язку зі скороченням роботодавець зобов'язаний письмово попередити працівника не пізніше ніж за два місяці, а роботодавець — суб'єкт малого підприємництва не пізніше ніж за місяць. За згодою сторін трудового договору двомісячний строк попередження може бути зменшений до одного місяця». І дійсно є перемога. Ну що ж, врятували. Ріднесенькі. Не дали розірвати працівника малому та середньому бізнесу, залишивши цей привілей великому.

Що з цього отримує Федерація профспілок? Зручне прикриття для відтворення власного статусу без побоювання появи конкурентів та продовження безболісного отримання та перерозподілу профспілкового збору. Плюс нормативний бар'єр щодо звільнення профспілкових посадовців, закріплений у ст. 110 ТК, з якими розірвати трудовий договір через скорочення можна буде лише за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищого виборного органу профспілки.

3. ЗМІ. Обов'язковий атрибут українського олігарха — володіння ЗМІ. Тому протягування ТК не могло пройти повз сакралізацію його положень у провідних медіа, котрі заgravали з аудиторією такими нібито «покращеннями» трудового побуту українських працівників як подовження основної щорічної відпустки до 28 днів (зараз 24), потрібною оплатою позанормових робіт (зараз подвійна), скороченням строку випробування, можливістю встановлення гнучкого графіка роботи тощо. Причому це заgravання мало відтінок дару з барського плеча та доповнювалось свідченнями експертів, що українці й так забагато відпочивають, а збільшення аж на 4 дні відпустки може зашкодити економічному зростанню. Таке собі формування комплексу вини перед господарем. До речі, ніяк не завадить економічному зростанню замовчувана норма про подовження згідно зі ст. 203 ТК до 30 днів можливості відправлення працівників (за їх мовчазною згодою) у відпустку без збереження заробітної плати (зараз до 15 днів). Цікаво, що окремі інформаційні агенції дозволяли собі

критику ТК та згущення фарб відносно майбутнього працівників. Однак подача матеріалу відповідала ще одному класичному психологічному ходу: упокоритися, радійте тому, що є.

Хто проти?

1. Малий та середній бізнес. Чого завжди малий та середній бізнес, а точніше чого завжди бажає дрібна буржуазія? Низьких податків, конкурентних переваг, модернізації, прозорих та чітких правил гри. В умовах глобалізації вона також потребує вливання капіталу — інвестицій, що може забезпечити їх переважне становище як аутсорсерів транснаціональних компаній. Капіталовкладення поступатимуть тоді, коли інвестор буде впевнений у належному контролі за своєю власністю. Однозначно в усіх вказаних параметрах дрібна буржуазія залишатиметься в програвшій за умови прийняття ТК.

На протигагу максимально спрощеним нормативно-правовим актам про працю прибалтійських республік та Грузії, де взагалі всі необхідні правила вмістились у 55 статей, ТК є громіздким документом з великою кількістю правил, які можна тлумачити двояко, зокрема під час здійснення нагляду та контролю у сфері застосування законодавства про працю. Останньому питанню ТК приділяє окрему увагу, виділяючи для державних інспекторів праці повноваження безперешкодно без попереднього повідомлення в будь-який час відвідувати виробничі, службові та адміністративні приміщення роботодавців, робочі місця працівників, розташовані поза межами цих приміщень, для проведення інспекційних відвідувань із питань, що належать до їхньої компетенції; доступу до будинків, приміщень, споруд та інших об'єктів, у яких перебувають фізичні особи, стосовно яких є достатньо підстав вважати, що вони виконують трудові обов'язки або до них застосовується примусова праця; витребувати для огляду у фізичних осіб, які перебувають на робочих місцях або поза ними у виробничих, службових, адміністративних приміщеннях, будинках, спорудах та інших об'єктах, що використовуються для провадження господарської діяльності, щодо яких є підстави вважати, що вони виконують трудові обов'язки, документи, що посвідчують особу; на допомогу

правоохоронних органів для припинення незаконних дій роботодавця або інших осіб, які перешкоджають виконанню службових обов'язків тощо (ст. 342 ТК). Тобто державні інспектори матимуть практично безмежні можливості для саботажу роботи будь-якого «неслухняного» підприємства. За усталеною практикою роботи таких органів під їхньою пильною увагою знаходиться саме малий та середній бізнес. Наприклад, Державна служба з питань праці зараз систематично звітує про активізацію виявлення випадків незадекларованої праці та стягнення штрафних санкцій з порушників. За даними наведеними на сайті Держпраці, під «гарячу руку» перевірок попадає саме малий та середній бізнес. І хоч проект ТК не містить конкретних сум штрафів за неоформленого працівника чи недопущення державного інспектора на підприємство, котрі закріплені у ст. 256 чинного КЗпП, малому та середньому бізнесу не варто сподіватись на зменшення їхнього розміру чи повного скасування (з боку законодавця видається логічним їх перенесення до Податкового кодексу України чи Кодексу України про адміністративні правопорушення). Адже наявність значних за розміром штрафних санкцій надає широкі конкурентні переваги великим підприємствам, які готові нести допустимі соціальні витрати на виплату офіційної мінімалки, та державі, котра в будь-якому випадку отримає свій шмат пирога чи вигляді сплати ЄСВ, чи штрафу, чи обох платежів одночасно. Відповідно, у тандемі з органами місцевого самоврядування, яким Постанова Кабміну № 295 надала право здійснювати контроль за додержанням законодавства про працю, державні інспектори з радістю та великим захопленням захистять право на працю «незадекларованих» трудящих.

У редакції ТК, підготовленої до другого читання, дрібна буржуазія отримала неприємний сюрприз — у ній була відсутня обіцяна глава про особливості регулювання трудових відносин за участю юридичної особи — суб'єкта малого підприємництва. Залишилися лише деякі згадки про обіцяну диференціацію регулювання трудових відносин на цих підприємствах: попередження за місяць про скорочення працівників (ст. 88 ТК), повідомлення про нові або зміну чинних умов оплати праці в бік погіршення не менш як за місяць (ч. 2 ст. 88 ТК), затвердження без погодження з профспілкою правил

внутрішнього трудового розпорядку (ст. 271 ТК). Водночас ТК не визначає в контексті трудового законодавства, скільки підприємство повинне мати працівників, щоб відноситись до малого (10, 20 чи 50?), не скасовує обов'язок бронювання робочих місць для окремих категорій працівників на малих підприємствах, платити заробітну плату працівникам два рази на місяць та не зважає на інші приємні «плюшки» для дрібної буржуазії, які марились у проекті ТК 2009 року.

Що отримав малий бізнес, так це окрему, але ніяку главу про особливості праці працівників за трудовим договором з роботодавцем — фізичною особою. Враховуючи лавиноподібне скорочення чисельності ФОПів через збільшення податкового навантаження та необхідності платити працівникам офіційну мінімалку у 3200 грн, охоплення цієї глави зовсім дріб'язкове, а норми в ній не створюють жодної різниці із загальними положеннями. Не дістав малий та середній бізнес, який активно наполягає на модернізації національної економіки у бік нарощування обсягів розвитку ІТ-сфери, адекватного регулювання відносин із дистанційно зайнятими працівниками. Одна стаття ТК (за номером 42), що встановлює правила про роботу вдома, дублює застарілі положення про надомну працю, а друга (за номером 226) — намагається впорядкувати порядок оплати праці під час роботи вдома, називаючи таку працю «диситанційною» (саме так цю форму атипової зайнятості назвали творці проекту. - прим. автора), що чітко показує високий рівень «обізнаності» творців проекту в новітніх формах зайнятості.

Інвестори ж, яких з 2014 року призивали, як шамани з бубном дощ, українські можновладці, у ТК були обійдені лісом. Адже ТК не відповідає умовам надання гнучкості регулювання трудових відносин, на яких наполягають міжнародні інвестори. В Україні гнучкість регулювання трудових відносин замінюється гнучкістю виконання та пристосування до нинішніх правил. Навіть тим нормам, прийнятим у 2014 та 2015 роках, що були спрямовані на захист прав інвесторів (саме так називались ЗУ, якими вносились зміни до КЗпП), не знайшлося місця в остаточній редакції ТК. Тепер інвестори позбавляються нормативного зиску контролювати своїх менеджерів через

можливість їх безпідставного звільнення (ч. 5 ст. 41 КЗпП) та стягнення з посадових осіб упущеної вигоди у випадку завдання матеріальної шкоди підприємству (ст. 130 КЗпП). Дрібній буржуазії марно сподіватись на розширення, освоєння нових ринків збуту на основі закордонного капіталу, який за всіма міжнародними рейтингами інвестиційної привабливості в Україну за збереження олігархічного режиму не прийде. Відповідно, малий та середній бізнес у випадку прийняття ТК отримують у кращому разі серйозного ляпаса, а насправді радше за все може відправитись у глибокий нокдаун, поступово згортаючись або «лягаючи» під систему олігархічних монополій.

2. Незалежні профспілки. На позиції «проти» природно стоять незалежні профспілки (наприклад, Федерація профспілок працівників малого та середнього підприємництва, Конфедерація вільних профспілок), які одночасно знаходяться під перманентним тиском «кишенькової» Федерації профспілок України, великого олігархічного бізнесу, які вичавлює робочі місця з низових ланок, та дрібної буржуазії, котрі вимагають для себе конкурентних преференцій. Незалежні профспілки іронічно дивуються ситуації, коли під час прийняття такого основоположного документа як ТК профспілки сперечаються з профспілками, іронічно натякаючи на специфічний інтерес Федерації профспілок України у цій боротьбі. Незалежні профспілки акцентують увагу на кулуарній розробці проекту ТК, який приймався до другого читання без громадського обговорення та надання можливості висловити свою позицію представникам вільних профспілок. Незалежні профспілки помітили 59 порушень конвенцій МОП, серед яких, за зауваженнями самої МОП, було виправлено до другого читання всього 22. Незалежні профспілки вказують, що автори кодексу враховують позицію тільки однієї сторони — великого капіталу, олігархів, федерації роботодавців та органів влади, не враховується позиція людей найманої праці, а також те жалюгідне становище українців, які не можуть заробити собі на життя, дати освіту дітям, допомогти літнім батькам.

Останній висновок випливає з того, що, згідно ст. 12 ТК, роботодавці отримують право ухвалювати власні нормативні акти. Друга частина цієї статті зауважує, що колективні договори, нормативні акти видаються роботодавцем з

урахуванням пропозицій або за погодженням, або після проведення консультацій із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). Але ж у разі відсутності первинної профспілкової організації роботодавець ухвалює нормативні акти самостійно. До того ж ніщо не заважатиме роботодавцеві в разі появи незалежної профспілки створити «кишенькову», яка через нехитрі маніпуляції об'єднає більшість працівників та, за ч. 2 ст. 12 ТК, відсуне менш представницьку від впливу на ухвалення акту. Такі положення цілком відповідають інтересам великого бізнесу, що воліє управляти своїми підприємствами директивно без посягання на власну автономію волі прийняття рішень. Для людини, більш-менш знайомої з історією трудового права, ст. 12 ТК нагадає норми сторічної давнини, а саме ще імперського Статуту про промислову працю 1913 року, де ст. 60 давала можливість керівництву підприємства самотужки встановлювати правила внутрішнього розпорядку. Обидві статті повною мірою показують узурпацію регулятивної та організаційної влади роботодавцем. Єдине, з чим поки що прийдеться уживатись сучасному роботодавцеві, так це з відсутністю у Кримінальному кодексі відповідальності працівників за організацію профспілки чи страйку.

Ще одна критична позиція незалежних профспілок вкладається в положення ст. 66 ТК про тимчасове переведення на іншу роботу за погодженням між роботодавцем і працівником строком до 6 місяців та переведення в разі простою (тимчасового зупинення роботи, зумовленого відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для її виконання, обставинами непереборної сили або іншими обставинами) за згодою працівника на роботу до іншого роботодавця до 3 місяців. Варто відзначити, що аналогічні норми містяться й у чинному КЗпП у статтях 32 та 34 відповідно. Відмінними в цьому разі є встановлення максимального строку для першого виду переведення та його збільшення на 2 місяці для другого, а також використання лінгвістичної гри словами «погодження» (по суті, повідомлення) та «згода» (по суті, отримання необхідної відповіді). Надаючи цій статті негативного забарвлення, незалежні профспілки називають її «кріпацькою»,

хоча відмова від переведення, як у КЗпП, так і у ТК, призводить до припинення трудових відносин. Хотілося б порадити незалежним профспілкам краще звернутись до положень Закону України «Про зайнятість населення» 2012 року, а саме до змісту розділу VI «Послуги з посередництва у працевлаштуванні», в якому вже п'ять років спокійно існують саме кріпацькі, а подекуди рабовласницькі схеми, які дозволяють суб'єктам господарювання, які надають послуги з посередництва в працевлаштуванні (за термінологією МОП «приватні агентства зайнятості») право набирати у свій штат працівників без наміру використання їх праці та надалі передавати без згоди до інших роботодавців на певний строк в Україні або за її межами. Легалізацію цієї практики як неофеодальної вже давно засуджують міжнародні профспілки, такі як, наприклад, IndustriALL, однак вітчизняні незалежні профспілки поки що не звертають на це увагу.

Іншим гострим зауваженням незалежних профспілок до ТК є відсутність у проекті розділу, що стосується діяльності профспілок. Варто зауважити, що в прикінцевих та перехідних положеннях проекту відсутня вказівка щодо втрати чинності з дня набрання чинності ТК Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», де й зосереджені основні права профспілок із захисту інтересів трудящих. Однак є зрозумілим, що окрема частина критики здійснюється заради самої критики, здатної привернути увагу суспільства до прийняття ТК та наслідків, які це потягне.

Висновки

Проект ТК є компромісним варіантом для вітчизняного олігархату, який закріплює status quo, що склався на ринку праці, а ухвалення ТК означатиме в умовах відсутності альтернативної політичної сили перемогу українських олігархічних угруповань, фактичну відмову від інтеграції до європейського ринку праці, остаточне закріплення порядків регулювання трудових відносин, які склались за роки незалежності. Українській олігархат, який досяг консенсусу в соціально-економічних питаннях, орієнтований на експлуатацію українських працівників в умовах остаточної монополізації сфери виробництва. Положення зайнятого населення за такої ситуації погіршується в бік повної

залежності від волі олігархів та їх представників в органах державної влади. Експлуатація працівників буде посилена через розуміння владною верхівкою свого панівного положення, закріпленого ТК, та відсутності організованої спільної взаємодії трудящих, яка суттєво обмежується у контексті звуження прав незалежних професійних спілок. За такої ситуації слід очікувати ще більшого відтоку кваліфікованих працівників за кордон, збільшення відсотку тіньової економіки в малому та середньому бізнесі та неповної зайнятості — у великому.