



# ДАЙДЖЕСТ РЕФОРМИ ПРАЦІ

## ГОЛОВНЕ ПРО ПРОЄКТ ЗАКОНУ «ПРО ПРАЦЮ»

27 грудня 2019 року міністр розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства Тимофій Мілованов та заступниця міністра Юлія Свириденко презентували проєкт закону «Про працю». Протягом останнього часу проєкт викликав бурхливу суспільну дискусію. Перший випуск дайджесту знайомить з основними положеннями законопроєкту та з результатами, що очікуються від його запровадження та спростовує міфи, які розповсюджують опоненти реформи.

### Навіщо розроблено законопроєкт:

Трудове законодавство потребує оновлення. Чинний КЗПП, ухвалений у 1971 році, не відповідає реаліям сучасного життя. Він не захищає всіх українців. Лише 12,8 млн із 28,5 млн українців працездатного віку сьогодні працюють легально, тобто мають гарантії захисту своїх трудових прав.

### Мета проєкту:

Створити умови для легкого працевлаштування, комфортної праці та збільшення доходів працівників.

### Основний принцип:

Збереження базових соціальних гарантій у сфері праці та створення нових можливостей для всіх, хто хоче та може працювати.

### Очікувані результати

#### НОВІ РОБОЧІ МІСЦЯ

**+1  
млн**

Створення  
1 млн легальних робочих  
місць до 2024 року

#### ПРИШВИДШЕННЯ ПОШУКУ РОБОТИ

**3,6  
міс.**

2019

**2  
міс.**

2024

Скорочення тривалості  
пошуку нової легальної роботи  
з 3,6 до 2 місяців

#### ПІДВИЩЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

**9,6%**

2019

**5%**

2024

Скорочення безробіття  
з 9,6% до 5%, що є середньо-  
європейським рівнем









## ЩО ЗМІНЮЄТЬСЯ?

### БУЛО

### СТАЛО

<b>Відсутнє чітке визначення</b> трудових відносин.	Законопроект дає визначення та <b>ознаки трудових відносин</b> , за якими можна встановлювати їх наявність в судовому порядку.
Роботодавець перевантажений трудовою бюрократією. <b>85 окремих документів</b> генерується щороку, щоб задокументувати природні процеси – відпустки, лікарняні тощо. Все це регулюється роз'ясненнями та рекомендаціями органів влади та профспілок, виданими за часів СРСР.	Основа трудових відносин – трудовий договір. Роботодавець <b>самостійно</b> визначає необхідність та форму видання своїх актів. <b>Радянські</b> нормативні акти та роз'яснення з питань трудових відносин <b>припиняють</b> свою дію.
Укладається <b>у письмовій або усній</b> формі. На практиці 95% всіх договорів – усні. Як наслідок – відсутнє чітке визначення прав та обов'язків сторін.	Укладається <b>виключно у письмовій</b> формі. Договір є головним джерелом прав та обов'язків сторін.
<b>2 види</b> договорів.	<b>7 видів</b> договорів забезпечують гнучкість форм працевлаштування.
<b>Грошова компенсація</b> у разі дострокового звільнення <b>не передбачена</b> .	Виплата грошової <b>компенсації</b> у разі припинення договору <b>за ініціативи роботодавця</b> залежно від тривалості відносин з цим роботодавцем (до 6-ти середньомісячних зарплат для тих, хто працює у цього роботодавця понад 10 років).
Паперова трудова книжка – <b>обов'язковий основний документ</b> про працю.	Трудові книжки переводяться в електронну форму. Паперова трудова книжка стає <b>необов'язковим</b> та довідковим документом.
<b>Відсутність офіційної можливості для гнучкого графіку роботи.</b>	Запроваджується поняття <b>гнучкого</b> режиму робочого часу, <b>дистанційної</b> роботи, врегульовується працевлаштування <b>домашніх</b> працівників (покоївки, кухарів та ін.).
Оплата роботи у вихідні, святкові і неробочі дні, за надурочні роботи – <b>у подвійному розмірі відповідних ставок</b> . (База нарахування – ставка).	Оплата роботи у вихідні, святкові і неробочі дні, за надурочні роботи – <b>у розмірі, визначеному трудовим договором, але не менше 120% від розміру оплати у нормальних умовах</b> . (База нарахування – заробітна плата, яка зазвичай є вищою за ставку).
Можливість виплати заробітної плати у <b>натуральній формі</b> (до 30%).	Виплата заробітної плати <b>виключно у грошовій формі</b> .
Відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку має право взяти <b>лише один</b> з батьків або родичів.	Відпустку для догляду за дитиною мають право брати <b>як мати, так і батько</b> .
Відпустка за власний рахунок – <b>15 днів</b> .	Відпустка за власний рахунок – <b>30 днів</b> .
<b>Досудова та позасудова процедура</b> врегулювання спору <b>не визначена</b> законодавством.	Впроваджується <b>медіація у сфері трудових відносин</b> (досудова та позасудова процедура врегулювання спору шляхом переговорів сторін трудових відносин за допомогою медіаторів).
Кодексом законів про працю України <b>визначено гарантії діяльності профспілок</b> .	Діяльність профспілок <b>не регулюється</b> законодавством про працю. <b>Буде розроблено окремий закон</b> , який регулюватиме діяльність профспілок.
Профспілки є <b>суб'єктом</b> регулювання трудових відносин.	Профспілки <b>не є суб'єктом</b> регулювання трудових відносин. Умови праці визначаються у трудовому договорі його сторонами без необхідності їх погодження іншими сторонами.
Колективні договори є <b>обов'язковим елементом</b> регулювання трудових відносин, яким визначається значна частина їх змісту.	Колективні договори <b>можуть містити</b> умови, які є обов'язковими для сторін, на яких поширюються ці договори. Роботодавець може мати кілька колективних договорів. Умови поширення їх норм на працівників визначаються цими договорами.
<b>Складні процедури організації страйків та заборони</b> (обмеження) на їх проведення в окремих галузях (видах діяльності).	Спрощено процедуру організації страйків. <b>Заборона</b> проведення страйків стосується <b>лише</b> прокурорів, суддів, держслужбовців категорії „А”, поліцейських, військовослужбовців та окремих службовців із спеціальностями.
Законом <b>не врегульована діяльність державної інспекції праці</b> .	З урахуванням норм Конвенції МОП № 81 та № 129 визначено функції <b>державної інспекції праці</b> , яка діє у складі центрального органу виконавчої влади, обов'язки, права та повноваження інспекторів праці.
<b>Санкції</b> для осіб, які працюють нелегально, <b>відсутні</b> .	У разі встановлення рішенням судом факту виконання особою роботи без укладення трудового договору і сплати єдиного внеску та інших обов'язкових платежів, такі особи <b>втрачають право</b> на отримання матеріального забезпечення <b>на випадок безробіття</b> та право на пільги або використання <b>субсидії</b> на оплату житлово-комунальних послуг <b>протягом двох років</b> з дня набрання законної сили рішенням суду.

## ЗБЕРІГАЮТЬСЯ УСІ БАЗОВІ СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ

-  Мінімальна заробітна плата встановлюється законом і не може бути зменшена.
-  Оплачувані лікарняні
-  Гарантована тривалість щорічної оплачуваної відпустки – 24 дні
-  Збереження робочого місця на час відпустки у зв'язку з пологами та доглядом за дитиною
-  Збереження робочого місця для призваних та мобілізованих на військову службу
-  Нормальна тривалість робочого часу – 40 годин протягом кожного семиденного періоду.
-  Гарантії безпеки та охорони праці
-  Захист від дискримінації

## СПРОСТУВАННЯ МІФІВ

### МІФ

### ПРАВДА

Декретна відпустка скасовується. Будуть звільняти вагітних жінок та жінок у відпустці по догляді за дитиною до досягнення нею трирічного віку.	<b>Проект закону зберігає місце роботи для жінок, які перебувають у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами та для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.</b> За бажанням жінка зможе повністю присвятити себе дитині, зберігаючи при цьому робоче місце на весь період відпусток. Також за бажанням вона зможе працювати з дому за гнучким графіком (за трудовим договором з нефіксованим робочим часом) і мати усі передбачені законом гарантії. Проект закону дозволяє брати відпустку по догляді за дитиною до досягнення нею трирічного віку не лише матері, а й батькові.
Понаднормова робота стане нормою. Працювати будемо понад 8 годин на день 6 днів на тиждень.	<b>Нормальна тривалість робочого часу зберігається у розмірі 40 годин протягом кожного семиденного періоду.</b> Тобто 5 днів за умови тривалості робочого дня 8 годин. І лише індивідуальним або колективним трудовим договором дозволяється застосування надурочних робіт у виняткових випадках. Перелік таких випадків визначається трудовим договором. Проектом заборонено залучати до надурочних робіт: вагітних жінок; осіб, молодших вісімнадцяти років; працівників, зайнятих на роботах із шкідливими та важкими умовами праці. Обмеження тривалості надурочної праці може встановлюватися індивідуальним, або колективним трудовим договором. Таким чином, пропонується зробити встановлення кількості годин надурочної роботи предметом домовленості між роботодавцями та працівниками (або їх представниками). Щоб люди, які хочуть працювати та заробляти більше, мали таку можливість.
Роботодавець легко зможе звільнити кого-завгодно без попередження.	Чинне законодавство не захищає працівника від звільнення. За даними Індексу глобальної конкурентоспроможності Україна – на 34 місці за показником «прийом та звільнення з роботи». Звільнити працівника в Україні простіше, ніж, наприклад, у Польщі (113 місце) та Чехії (101 місце). <b>Законопроект «Про працю» захищає від раптових звільнень матеріальною компенсацією</b> , тобто надає фінансову «подушку безпеки» в розмірі від 1 до 6 місячних зарплат.
Будуть звільняти людей з інвалідністю та пенсіонерів.	Проект закону навпаки <b>дозволяє людям з інвалідністю та пенсіонерам, які можуть та хочуть працювати, робити це з дому або за гнучким графіком.</b> Нинішнє застаріле законодавство встановити гнучкі умови роботи можливості не дає.
Буде дозволено викликати людину на роботу лише час від часу за копійчану платню.	Проект закону вводить поняття нефіксованого робочого часу. Тобто <b>легалізує найм персоналу, чії послуги потрібні нерегулярно.</b> Наприклад, вантажників, майстрів з ремонту обладнання і т. ін. Всі ці люди сьогодні працюють неофіційно та без гарантій. «Халтурка» перестане нею бути, бо працівник зможе поєднувати легальну роботу на кількох підприємствах. А кращих працівників роботодавці «замануватимуть» кращими умовами й вищою оплатою.
Буде дозволена праця неповнолітніх.	Проект закону передбачає поняття учнівських, строкових та інших гнучких форм трудових договорів. Нарешті буде вирішена проблема «щоб влаштуватися на роботу, треба досвід, а де його взяти, якщо без досвіду ніхто не бере». <b>Учні та студенти отримають легальну можливість знайти роботу і отримати підтвердження про це.</b> Навіть, якщо навчаються на денній формі.
Знищують профспілки.	<b>Профспілки зберігаються і будуть працювати.</b> Закон пропонує переглянути законодавство, яке регулює діяльність профспілок з метою підвищення ефективності їхньої роботи.

## МІФ

Скасовуються оплачувані відпустки та лікарняні.

Через запровадження короткострокових трудових договорів роботодавець постійно триматиме працівника у підвищеному стані.

У трудових договорах зможуть прописати все підряд, що буде порушувати права працівників, а самі працівники не зможуть перевірити, оскільки є «некомпетентними» і не «вміють читати».

## ПРАВДА

**Тривалість гарантованої оплачуваної відпустки залишається без змін — 24 дні на рік.** Збільшується тривалість відпустки за власний рахунок — з 15 до 30 днів на рік. **Оплачувані лікарняні регулюються Законом «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (№ 1105-XIV).** Їхня тривалість також залишається без змін для працівника.

**За нинішніх українських реалій роботодавець економічно не зацікавлений у частій зміні працівників.** Утримувати працівника, який вже працює — вигідніше, ніж шукати нового. В країні кадровий дефіцит, немає підстав перебирати працівниками. За прогнозом Державної служби зайнятості у 2020 році дефіцит кадрів становитиме 164 тис. осіб. Крім того, пошук нових кадрів, їхнє оформлення та адаптація вимагають додаткових витрат з боку роботодавця.

**Індивідуальний трудовий договір не може звужувати права працівника, прописані у законі.**

Також він не може звужувати права, прописані у колективному трудовому договорі. Він лише може поліпшувати умови для працівника.

**Запровадження трудових договорів — це, серед іншого, можливість для профспілок показати, що стоять на боці працівників.** Вони можуть реалізувати свої прями функції — консультувати працівників, роз'яснювати умови індивідуальних договорів, розробляти колективні трудові договори тощо.

## ПРОЄКТ ЗАКОНУ «ПРО ПРАЦЮ» НЕ ДОЗВОЛЯЄ ЗВІЛЬНЯТИ БЕЗ ПОЯСНЕННЯ ПРИЧИН



**Тимофій Милованов,**

*Міністр розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України*

### Чинне законодавство не захищає працівника від звільнення

Стаття 40 чинного Кодексу законів про працю містить 10 причин для звільнення працівника. Серед них:

- реорганізація;
- невідповідність працівника займаній посаді або покладених на нього обов'язків, або недостатня кваліфікація,
- систематичне невиконання працівником без поважних причин, покладених на нього обов'язків.

Вихідна допомога у розмірі окладу видається тільки у виняткових випадках.

Отже, сьогодні, якщо роботодавець хоче, то він легко звільняє працівника і не несе жодної матеріальної відповідальності за своє рішення.

Реорганізація стала універсальним механізмом для масових скорочень.

### Що пропонує законопроект «Про працю»?

У статті 35 проекту закону «ПРО ПРАЦЮ» йдеться про можливість звільняти за ініціативою роботодавця, але не йде мова, що це має відбуватися без пояснення причин.

Ми пропонуємо роботодавцям бути передбачуваними та послідовними у стосунках з працівниками. Причинами для звільнення за ініціативою роботодавця можуть бути підстави, прописані в трудовому договорі, який підписує працівник і роботодавець під час оформлення трудових відносин! Жодних вигадок і маніпуляцій в процесі роботи.

В чинному КЗпП причини для звільнення за бажанням роботодавця настільки об'ємні, що будь-які його забаганки легко підлаштувати під одну з них. А про сплату матеріальної компенсації можна говорити лише у невеликій кількості (компенсація за невикористані відпустки).

У законопроекті «Про працю» ми пропонуємо зробити матеріальну компенсацію обов'язковою, а також заборонити фіктивні перетворення підприємств задля скорочення штату.

Повний текст проекту закону читайте за посиланням: <http://bit.ly/LaborUA>



Більше інформації: [labor.me.gov.ua](http://labor.me.gov.ua)

За коментарями міністра, заступників та галузевих експертів, звертайтеся до відділу зв'язків з громадськістю та засобами масової інформації Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України за електронною адресою [press@me.gov.ua](mailto:press@me.gov.ua), або за телефоном: (098) 193-38-03.