

Повномасштабне вторгнення на поле трудових прав

Війна змусила змінити українську сферу праці. Але вона не може бути виправданням нівелюванню трудових прав.

Ми всі живемо у стані війни. Разом із повномасштабним вторгненням Росії в лютому 2022 року українці зіткнулися ще й з іншою загрозою: з березня ми переживаємо також повномасштабне вторгнення на поле трудових прав всіх працюючих в Україні. Це, на жаль, один з домінуючих наративів сьогодення України, що не збавляє агресивності останніми роками.

Очевидно, що після 24 лютого сфера праці не могла бути в своєму попередньому стані та мала змінюватися і зазнавати реформ. Жодна людина при здоровому глузді не може вимагати довоєнних умов праці та всього обсягу прав та гарантій, як це було до означеної дати. З цілком логічних причин наразі заборонені й методи, що були у вжитку до початку війни – страйки, мирні зібрання тощо.

В березні, на самому початку вторгнення, Верховна Рада України ухвалила закон «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», і, на жаль, певні ідеї інкорпорації у законодавче поле ультралібералізації трудових прав стали реальністю. В цьому законі було обмаль положень, що сприяли б зміцненню обороноздатності держави у стані війни, натомість було ухвалено низку положень, які фундаментально підірвали наявний обсяг трудових прав осіб, які з початку вторгнення працювали в тилу. Зокрема, вітчизняний законодавець запропонував поняття «призупинення» трудових відносин: особа формально не звільнена, але і фактично не працює на своєму підприємстві та не отримує зарплати. Крім того, було вибито підвалини профспілкової роботи: законом було дозволено роботодавцям в односторонньому порядку зупиняти положення колективних договорів. Подібні норми стали неприємною реальністю для сотень і тисяч осіб, які активно боролися за демократичні зміни на своїх робочих місцях. Призупинення трудових відносин без жодних причин почалися

навіть на підприємствах, що мають стратегічне значення для оборони України.

З початку вторгнення парламент ухвалив низку положень, які фундаментально підірвали наявний обсяг трудових прав

Скандальною також стала норма закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин», ухваленого в липні 2022 року, яка скасувала обов'язок роботодавця виплачувати середній заробіток особам, яких було мобілізовано на захист країни.

Крім того, влітку Верховна Рада ухвалила закон, який суттєво звузив трудові права на малих та середніх підприємствах (до 250 осіб). Цим законом було встановлено окремий режим регулювання трудових відносин на вказаних підприємствах, де основним документом, що регулює трудові відносини, було визначено «індивідуальний трудовий договір». Тобто працівник був змушений особисто домовлятися про всі особливості свого працевлаштування безпосередньо з роботодавцем. Проте трудове законодавство створено саме задля колективного захисту працівників, адже неможливо ефективно домовитися щодо усіх умов праці з величезною корпорацією тощо.

Ще одним нововведенням, прийнятим під час воєнного стану, стало впровадження у вітчизняну практику «контрактів з нефіксованим робочим часом», відомих на Заході як «Zero-hour contracts». Такий тип договору не визначає стандартної тривалості робочого часу, а працівник стає «особою за викликом по дзвінку». На переконання авторів документу, закон покликаний врегулювати працю фрілансерів, але фактично він може бути застосований до будь-якої категорії працівників.

Нові зміни національного законодавства жодним чином не наближають нашу воюючу країну до членства у великій європейській родині

Слід зауважити, що перераховані вище зміни відкрито суперечать євроінтеграційним прагненням України. Стаття 296 Угоди про асоціацію України з ЄС каже нам: «Жодна Сторона не повинна послаблювати або знижувати рівень охорони навколишнього середовища чи праці, передбачений в її законодавстві, з метою покращення торгівлі або інвестицій шляхом відмови чи часткового відступу або пропонування такої відмови чи часткового відступу від своїх законів, підзаконних актів або стандартів у такий спосіб, що впливає на торгівлю або

інвестиції між Сторонами». Очевидно, що нові зміни національного законодавства жодним чином не наближають нашу воюючу країну до членства у великій європейській родині.

В Україні через відсутність єдиної скоординованої державної політики в сфері праці вкрай негативні норми міксуються з позитивними результатами трудової реформи, що триває. Зокрема, було ухвалено доволі позитивний закон, який встановлює гарантії протидії мобінгу (цькуванню) на робочому місці.

Ясна річ, що зосереджуватися потрібно не лише на законодавчому, а й на практичному аспекті. Інституційна неспроможність ефективно захистити трудові права була поширена в Україні і до війни. Відсутність належного правосуддя, намагання паралізувати інспекцію праці всупереч конвенціям Міжнародної організації праці призводили до безкарності недобросовісних роботодавців і в мирний час. Наприклад, Україна була «відома» таким ганебним, вкрай поширеним явищем, як неофіційна зайнятість населення: у 2021 році, за різними підрахунками, кожен п'ятий українець працював неофіційно, не маючи жодних трудових прав та гарантій.

Це лише короткий перелік викликів, які постали перед українською державою у сфері охорони праці. Насправді, боротьба за трудові права триває навіть довше, ніж відкрита війна із зовнішнім ворогом. Забезпечення гідного життя для кожного працюючого в Україні має бути спільним фронтом як владних інституцій, що мають усвідомлювати свою соціальну функцію, роботодавців, що мають зосередитися на збереженні робочої сили під час та після війни, так і профспілок, які повинні бути драйверами не лише збереження існуючих, а й досягнення нових прав для найманих працівників.

Створення гідних умов праці згідно з європейськими та міжнародними нормами, а також напрацювання ефективної державної політики про охорону та захист трудових прав мають стати тим наріжним каменем, що гарантуватиме українцям як національну безпеку під час війни, так і фізичну наявність робочої сили в період відбудови країни. Війна не може бути виправданням нівелюванню трудових прав.



Георгій Сандул

Київ

Георгій Сандул (Georgii Sandul) - юрист, директор громадської організації «Трудові ініціативи».

