



International
Labour
Organization

Проект виконується
Міжнародною організацією праці



Проект фінансується
Європейським Союзом

Проект ЄС-МОП

“На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні”

Засідання Робочої групи 4 "Зайнятість, соціальна політика, рівні можливості та здоров'я" УСПГС

"Лібералізація законодавства по-українськи"

Антоніу Сантуш
Менеджер Проекту ЄС-МОП

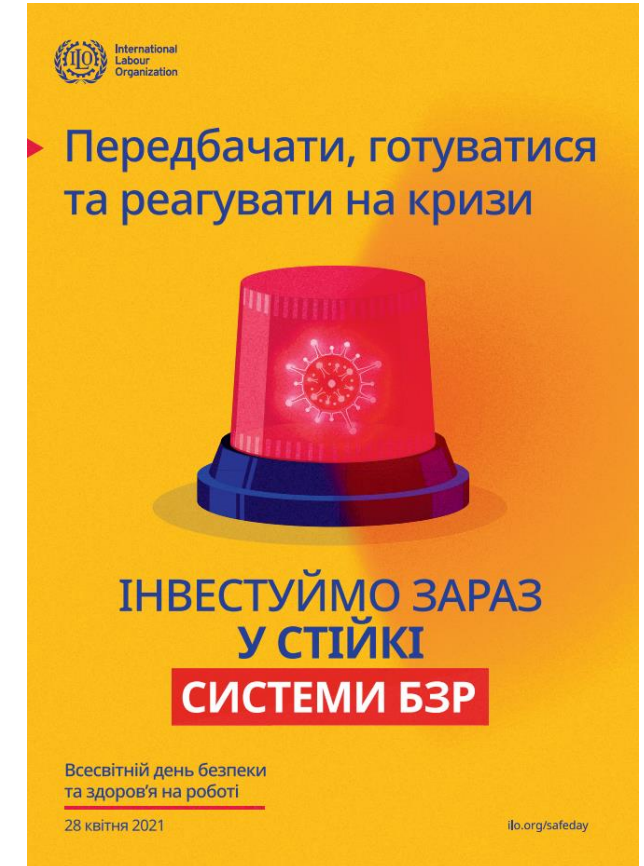
www.ilo.org.shd4Ukraine

<https://www.facebook.com/shd4Ukraine>

Вівторок, 29 червня 2021 р.

Зміст

- ▶ Особливості тенденцій лібералізації трудових відносин
- ▶ Помітні наслідки тенденцій лібералізації
- ▶ Результати тенденцій лібералізації - деякі приклади
- ▶ Вплив на зобов'язання відповідно до Угоди про асаціацію



► Особливості тенденцій лібералізації трудових відносин

- **Ультраліберальний і незбалансований** (“від 8 до 80”), замість більш збалансованого підходу (напр., “Flexicurity”)
- Засновується на **помилкових** та **упереджених припущеннях**, таких як:
 - Роботодавці та працівники мають **однакову переговорну силу**, відповідно:
 - ✓ до трудових відносин має застосовуватися комерційне чи цивільне право (а не трудове законодавство);
 - ✓ соціальний діалог, колективні переговори та консультації з представниками роботодавців або працівників непотрібні: **працівники повинні вести переговори** безпосередньо зі своїми **роботодавцями** (індивідуальні договори)
 - Усі нормативні акти (не тільки надмірні чи невідповідні) та їхнє застосування здійснюють **"тиск на роботодавців"** (особливо на "ФОПів"), тому:
 - ✓ необхідна **«дерегуляція»** та **виключення «ФОПів»** зі сфери їх застосування;
 - ✓ Необхідно **обмежити повноваження** та **діяльність державних органів**, які **сприяють і забезпечують дотримання** законодавства (на підтримку чого також застосовується твердження про їхню корумпованість);

► Помітні наслідки тенденцій лібералізації

- Перенесення з трудового кодексу (та з колективних договорів) на індивідуальні трудові договори основних прав і обов'язків сторін трудових відносин (включно з умовами їхнього припинення)
- Зменшення та/або усунення застосовності колективних договорів;
- Виключення значної частини роботодавців та працівників зі сфери законодавства про працю (зокрема, такого як Кодекс законів про працю, закон про відпустки та закон про охорону праці);
- Виключення конкретних роботодавців зі сфери діяльності інспекції праці;
- Обмеження повноважень і сфери діяльності інспекції праці, наприклад :
 - ненадання інспекторам праці вільного доступу, без попереднього повідомлення у будь-який час, до будь-якого робочого місця, що підлягає інспектуванню;
 - обмеження тривалості, періодичності та обсягу інспекційних відвідувань;
 - скасування дискреційного права інспекторів праці робити попередження і давати поради чи відкривати/рекомендувати провадження;
 - обмеження права інспекторів праці накладати штрафи - лише ситуаціями, коли їхні вимоги щодо усунення порушень не були виконані.

► Практичні результати тенденцій лібералізації — деякі приклади

- 1. Виведення значної частини роботодавців та їхніх працівників зі сфери застосування законодавства про трудові відносини та охорону праці:
 - Законопроект 5371 — на малі та середні підприємства, що мають не більше 250 працівників, а також на працівників, чия місячна заробітна плата перевищує вісім установлених законом мінімальних заробітних плат, не поширюється дія законодавства про безпеку та здоров'я на роботі.
 - Законопроект 5054-1 — виключає фізичних осіб, які виконують роботу за трудовим договором, із сфери застосування трудового законодавства.

Ці два законопроекти суперечать Директивам ЄС 91/533/ЄЕС та 2019/1152, а також Рекомендації 198 МОП

► Практичні результати тенденцій лібералізації — деякі приклади

- 2. **Перенесення** регулювання **основних аспектів** трудових відносин (які повинні регулюватися законом і/або колективними договорами) до **індивідуальних трудових договорів**:
 - **Проекти законів 5371, 5161, 5161-1 та 5388** передбачають, що основні аспекти трудових відносин повинні регулюватися в рамках індивідуальних трудових договорів (навіть якщо в них передбачено менш вигідні умови, ніж це передбачено трудовим кодексом або чинними колективними договорами) у таких сферах, як робочий час, винагорода, БЗР, положення та обмеження щодо використання строкових договорів і їх поновлення, умови припинення трудових відносин тощо.

Ці положення суперечать **Директивам ЄС 91/533/ЄЕС, 1999/70/ЄС, 2019/1152, 89/391/ЄЕС, 91/383 / ЄЕС, 92/85/ЄЕС, 97/81/ЄС, 2009/104/ЄС та 2003/88/ЄС**; а також ряду Конвенцій МОП, включно з фундаментальною Конвенцією 98.

► Практичні результати тенденцій лібералізації — деякі приклади

► 3. Обмеження діяльності та повноважень інспекторів праці:

- Проєкт Закону України МЕ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо порядку державного нагляду (контролю) за дотриманням законодавства про працю»:
 - Обмежує повноваження інспекторів праці щодо вільного доступу, без попереднього повідомлення, у будь-який час, до будь-якого робочого місця, що підлягає інспектуванню;
 - Обмежує тривалість, періодичність і обсяг інспекційних відвідувань;
 - Скасовує дискреційне право інспекторів праці робити попередження та поради чи відкривати/рекомендувати провадження;
 - Обмежує право інспекторів праці накладати штрафи лише ситуаціями, коли їхні вимоги щодо усунення порушень не були виконані.
- **Законопроєкт 5054-1:** Виключає діяльність «фізичних осіб-підприємців" із сфери інспекції праці

► Практичні результати тенденцій лібералізації — деякі приклади

► 3. Обмеження діяльності та повноважень інспекторів праці:

- **Законопроект 5161-1:** обмежує дискреційне право інспекторів роботи попередження і давати поради чи відкривати/рекомендувати провадження. Дозволя лише попередження у випадку порушень з боку певних юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців.
- **Законопроект 5371:** передбачає, що від компаній не може вимагатися надання інспекторам документації з питань, які врегульовані трудовими угодами (що унеможлиблює контроль за дотриманням законів і зобов'язань, зокрема, щодо праці, соціального забезпечення, безпеки та здоров'я на роботі)
- **Законопроект МЕ «Про безпеку та здоров'я на роботі»:** передбачає можливість накладання штрафів лише у випадку невиконання роботодавцем вимог інспектора праці про усунення порушень, тим самим нівелюючи загальний запобіжний вплив інспекційної діяльності (роботодавці, як правило, дотримуються норм задля уникнення штрафів).

Ці обмеження суперечать, зокрема, статті 4 Директиви 89/391/ЄЕС, статті 9 Конвенції МОП 155 та Пріоритетним Конвенціям МОП 81 і 129

► Вплив на зобов'язання відповідно до Угоди про асоціацію

- Проекти законів №№ 5054, 5054-1, 5161, 5161-1, 5388 та 5371, а також законопроекти МЕ "Про безпеку та здоров'я працівників на роботі" та "Про внесення змін до деяких законодавчих актів про порядок державного нагляду (контролю) за дотриманням законодавства про працю"
 - містять положення, що суперечать Директивам ЄС 89/391/ЄЕС, 91/383/ЄЕС, 91/533/ЄЕС, 92/85/ЄЕС, 1999/70/ЄС, 2003/88/ЄС, 2009/104/ЄС та 2019/1152, а також ряду конвенцій МОП: фундаментальним (К. 98), пріоритетним (К. 81 та К. 129) та технічним (К. 155).
 - Порушується Стаття 291 УА, згідно з якою Україна зобов'язується "сприяти розвитку торгівлі таким чином, який сприяє повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх, а також ефективному запровадженню ратифікованих фундаментальних і пріоритетних Конвенцій МОП".
 - Порушується Стаття 296 УА, згідно з якою Україна зобов'язується "підтримувати поточні рівні захисту", "не відмовлятися від ефективного застосування трудового законодавства" та "не послаблювати або знижувати рівень захисту, передбачений в її законодавстві".
 - Суперечить Статті 424 УА, згідно з якою Україна зобов'язується "забезпечувати поступове наближення до законодавства ЄС, стандартів і практики у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей", як зазначено у Додатку XL до УА.

Дізнатися більше ...



www.ilo.org/shd4Ukraine



<https://www.facebook.com/shd4Ukraine>



[Видання № 2: Грудень 2020](#)



<https://bit.ly/2YKaLfV>

▶ Запитання та відповіді



Контакти

Дякую за увагу!

Thank you for your attention!





Проект виконується
Міжнародною організацією праці



Проект фінансується
Європейським Союзом

Проект ЄС-МОП

“На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні”

**Засідання Робочої групи 4
"Зайнятість, соціальна політика, рівні можливості та здоров'я" УСПГС**

"Лібералізація законодавства по-українськи"

www.ilo.org.shd4Ukraine

<https://www.facebook.com/shd4Ukraine>