

Забезпечивши певний баланс інтересів між сторонами трудового договору, ТК поліпшує становище працівників у трудовому процесі, забезпечує отримання гарантій, що передбачені трудовим законодавством, створює умови, за яких порушувати права працюючих стає практично неможливо. У ньому зміщені акценти від надмірного й неефективного втручання з боку держави в сферу праці до посилення ролі колективного й трудового договорів під контролем профспілок та інших представників працівників.

Нова трудова конституція увібрала норми Конвенцій МОП, що ратифіковані Верховною Радою України. Фахівці МОП приймали безпосередню участь у розробці проекту ТК. Врахували і досвід росіян. По-перше, корені трудового законодавства України і Росії спільні, по-друге, оновлений Трудовий кодекс у Росії працює уже чотири роки і їхній досвід виявився дуже корисним.

Проект ТК, підготовлений на друге читання, значно відрізняється від свого попередника у кращий бік. Більшість із моїх пропозицій прийнята, тільки деякі з них отримали незгоду профільного комітету. Враховані також пропозиції народних депутатів, які спрямовані на досягнення розумного компромісу при визначенні головних понять і норм щодо сторін трудового договору. Зараз проект

більш спадкоємний щодо діючого КЗпП й більш зручний у практичному застосуванні. Я вважаю, що приймати його слід разом, всіма книгами, не відкладаючи у часі».

Юрій Лазоренко, партнер юридичної фірми «КМ Партнери»

«Перше, що хотів би зауважити: чинний КЗпП більш-менш терпимо регулює трудові відносини. Це підтверджується, зокрема, і відносно незначною кількістю змін, що вносилися до нього. Наприклад, за період з 1 січня 2002 року до КЗпП зміни та доповнення вносилися 10 разів, і ці зміни не були принциповими, швидше, „коригуючими“. Тобто чинний КЗпП працює на три з плюсом чи навіть на чотири з мінусом. Також варто зазначити, що навколо чинного КЗпП сформувався величезний масив підзаконних нормативних актів (мабуть, більший, ніж у будь-якій іншій галузі права) та усталена судова практика».

До цього проекту перенесено ряд недоліків існуючого КЗпП, зокрема необмеження позовної давності за претензіями працівників щодо виплати заробітної плати. При тому, що такого немає навіть у соціалістичній Європі (так, у Німеччині цей термін обмежено двома роками, у Франції — п'ятьма).

Крім того, проект передбачає збільшити загальний термін позовної давності у трудових правовідносинах з трьох місяців до трьох років, що, на мій погляд, аж ніяк не сприятиме стабільності бізнесу та покращенню інвестиційного клімату.

У цілому, існуючі в чинному КЗпП гарантії для працівників, не відповідають економічним реаліям України. А тому виникають великі сумніви: чи варто Україні при розробці нового трудового законодавства „доганяти і переганяти“ Європу, враховуючи різні рівні розвитку економіки і той факт, що заскорузли трудове законодавство в багатьох Європейських країнах уже перетворилося на гальмо для подальшого розвитку їх економіки. Можливо, варто більше здивуватися до таких країн як США, Сінгапур, країни Азійсько-Тихоокеанського регіону?

Та проект Трудового кодексу особливо не наближає нас навіть до Європейського

Трудові цифри

При підготовці проекту ТК до другого читання суб'єктами законодавчої ініціативи було подано близько **2850** пропозицій

За даними Мінпраці, **12** мільйонів громадян України працюють «у тіні» За даними Мінпраці, середня тривалість пошуку місця роботи складає **10** місяців

Близько **2,5** мільйонів громадян України неофіційно працюють за кордоном

трудового законодавства. Наприклад, це стосується зміни менеджменту при зміні власників підприємства. У випадку придбання підприємства новими власниками в багатьох європейських країнах достатньо сплатити компенсацію менеджменту 6-12 місячних окладів, і — „спасибі за роботу“. А у нас це питання не врегульовано законодавчо. Тобто нові власники не мають достатніх законних шляхів для заміни керівника підприємства. Зате за проектом, повноваження вимагати звільнення керівника... з'явилися у державній інспекції праці, якщо „виявлено грубе чи систематичне порушення керівником вимог трудового законодавства“. Явне збільшення „хабарності“ Кодексу.

Також проект Кодексу ніяк не торкається правового регулювання таких нових питань, як „оренда персоналу“ (outsourcing), чи такого поширеного явища, як відрядження іноземного керівника із „головної контори“ на посаду керівника українського підприємства (коли він фактично займає цю посаду, але формально не укладає трудову угоду із українським підприємством).

Загалом, бачиться доцільнішим спочатку продумати зміни, яких вимагає життя щодо трудового права, і обережно, крок за кроком, корегувати більш-менш прийнятний існуючий КЗпП. Альтернатива — відправити проект ТК на доопрацювання і намагатися і далі прийняти все «одним махом». Але такий шлях набагато важчий, і в такому випадку проект Трудового Кодексу, гадаю, матиме долю Податкового».

УЮ



ЮРІЙ ЛАЗОРЕНКО:
«Спостерігається явне збільшення «хабарності» Кодексу»