УДК 349.2(477):331.108.644.7

МАСОВІ ВИВІЛЬНЕННЯ: ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ

Пунтус Д. А.,
аспірант кафедри правознавства
Східноукраїнського національного університету
ім. Володимира Даля

Масові вивільнення працівників стали сьогодні одним із актуальних питань соціальної політики нашої держави. Проблеми, викликані численними зупинками і закриттям підприємств, динамічним вивільненням працівників з діючих підприємств, відсутністю вільних місць, загрозою безробіття, не тільки накладають відбиток на економічний розвиток України, стаючи основними факторами, дестабілізуючими економіку, а й є одним із найболючіших явищ соціальної політики нашої держави.

Наслідки масового вивільнення відчутні не тільки для держави й суспільства, а й особисто для працівників. Можна стверджувати, що працівники, які втратили роботу в результаті масового вивільнення, піддані ризику впливу на них негативних наслідків звільнення більшою мірою, ніж працівники, звільнені в індивідуальному порядку з тих самих підстав. Ситуація погіршується ще й тим, що в нашій країні недостатньо розвинена система забезпечення ефективної зайнятості населення – працевлаштування працівників, які були вивільнені з підприємств та організацій; забезпечення ефективного використання трудових ресурсів, відбору, підготовки та перепідготовки працівників, що вивільнились, відповідно до потреб ринку.

Сьогодні сучасна політика підприємств у сфері вивільнення працівників обмежується виконанням норм трудового законодавства: виплатою вихідної допомоги, завчасним повідомленням державної служби зайнятості щодо обсягів вивільнення та забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників шляхом надання роботи за професією та спеціальністю працівника на тому ж підприємстві. Однак з огляду на обсяги впливу вивільнення на діяльність самих підприємств і на зовнішнє середовище перелічені заходи не вирішують проблем, що виникають унаслідок вивільнення.

Недостатньо розробленими залишаються й теоретичні та практичні питання, котрі пов'язані з: (а) регулюванням вивільнення з боку держави у вигляді певного набору методів та інструментів; (б) удосконаленням управління вивільненням на рівні підприємств з урахуванням особливостей зовнішнього і внутрішнього середовища; (в) забезпеченням відтворення трудового потенціалу суспільства за рахунок вторинного працевлаштування вивільнених працівників. Це свідчить про нагальну потребу в науковому обґрунтуванні та пода-

© Пунтус Д. А., 2017

льшому розробленні теоретико-методичних питань вивільнення найманих працівників у сучасному українському середовищі.

Стабільні трудові відносини необхідні для всіх сторін соціально-трудової взаємодії. Вони надають можливість працедавцю створювати високопрофесійні трудові колективи, які здатні ефективно вирішувати існуючі та перспективні бізнес-ідеї, працівникові – розкривати свої професійні здібності й можливості, отримуючи при цьому за свою працю матеріальну та моральну винагороду, державі – забезпечувати стабільність на ринку праці, зниження рівня безробіття в регіонах[1].

До основних проблемних питань, що виникають під час масового вивільнення працівників, вважаємо, слід віднести такі, як порушення роботодавцем вимог: (а) щодо попередження працівників про вивільнення, котре має бути офіційним та здійсненим у визначені трудовим законодавством строки; (б) передбачених ст. 42 КЗпП України щодо переважного права на залишення на роботі, котре надається працівникам з більш високою кваліфікацією й продуктивністю праці при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці й реорганізації підприємства, установи чи організації; (в) трудового законодавства щодо порядку вивільнення працівників; (г) державного законодавства щодо порядку надання працівникові юридичних гарантій при вивільненні; (д) трудового законодавства щодо порядку оплати праці працівникові при вивільненні. При цьому слід наголосити на неналежному виконанні роботодавцем обов’язку сприяти працевлаштуванню вивільнених працівників, відсутності належного врегулювання порядку вивільнення працівників та ефективного державного нагляду та контролю за додержанням вимог трудового законодавства під час вивільнення працівників.

Слід зробити висновок про те, що існування проблемних питань, що виникають у сфері праці під час масового вивільнення, є закономірним результатом відсутності налагодженого балансу інтересів роботодавців та їх працівників, котрий має бути встановлений вітчизняним законодавством. Головним завданням державної соціальної політики є здійснення максимуму заходів щодо мінімізації проблемних питань до моменту виникнення трудових спорів, котрі потребують втручання компетентних органів влади. Працівники, що звільняються повинні мати реальні можливості для реалізації своїх основних трудових прав, а держава, у свою чергу, зобов'язана забезпечити їх дотримання і втілення в життя. Сьогодні бракує єдиної нормативно-правової бази, за допомогою якої суб'єкти трудових правовідносин могли б розробити алгоритм послідовних процедур масового вивільнення. Доводиться також констатувати, що в науці трудового права

[1] Гончарова С. Ю., Сотнікова Ю. В. Вивільнення найманих працівників: регіональні особливості : монографія. – Х. : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015. – С. 3, 4.

поки ще не розроблені на належному рівні ні теоретичні положення про масове вивільнення як про особливе соціально значуще правове явище, ні практичні універсальні й ефективні заходи, що дозволяють знизити негативні наслідки масових вивільнень.

Хотілося б також зауважити, що при вирішенні проблемних питань, що виникають у процесі масового вивільнення працівників, актуальним є звернення до зарубіжного досвіду, враховуючи при цьому специфіку вітчизняних підприємств та нормативно-правового регулювання трудових відносин в Україні, що дозволить розробити корисні рекомендації та пропозицій у цій царині. Оскільки розумна конвергенція, використання зарубіжного досвіду передбачає не просте запозичення форм і методів, а вдумливий аналіз і планування, як на віддалену перспективу, так і на найближче майбутнє, а також виявлення окремих елементів, які можна застосувати в українській дійсності вже сьогодні.

Так, цікавим є досвід зарубіжних країн щодо правового регулювання вивільнення найманих працівників, аналіз якого дозволяє виявити існування двох типів правової регламентації вивільнень: перший передбачає вивільнення з попередженням, але без вагомих причин (на розсуд роботодавця) та вивільнення з поважних причин без попередження роботодавця; другий передбачає також два види вивільнень, але обидва з поважних причин: перший вид вивільнення (звичайний) із попередженням, другий вид (дисциплінарний) – без попередження.

Приміром, у Німеччині будь-яке вивільнення, як звичайне (з попередженням), так і незвичайне (без попередження), повинне бути обґрунтованим. У Франції обґрунтованим вважається вивільнення, що викликане «реальними та вагомими причинами». Оскільки законодавство не конкретизує ці причини, вони трактуються судами в ході розгляду конкретних справ. В Італії вивільнення можливе за «справедливою причиною» (без попередження) або за «обґрунтованим мотивом» (із попередженням). Справедлива причина характеризується як обставина, яка «перешкоджає навіть тимчасовому продовженню трудових відносин». У США принцип вивільнення за вагомими причинами є визначеним тільки в колективних договорах[1].

На наш погляд, щоб уникнути проблемних питань під час масового вивільнення, доцільно, насамперед, посилити нагляд та контроль за додержанням вимог трудового законодавства під час масового вивільнення, а також юридичну відповідальність учасників трудових правовідносин, котрі вчиняють правопорушення за рахунок посилення санкцій, направлених на збільшення розмірів штрафів, тощо.

---

[1] Залуцкая Л. Г. Как защититься от незаконного увольнения. – Х. : Центр «Консульт», 2010. – С. 108.