

УДК:349.2:[331.105.44:331.108.644.]
DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.82.2.5>

УЧАСТЬ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК У ПРОЦЕДУРІ МАСОВОГО ВИВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ТА ВІТЧИЗНЯНІ ПЕРСПЕКТИВИ

Серета О.Г.,

*докторка юридичних наук, професорка,
завідувачка кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого*
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8252-1963>
e-mail: o.g.sereda@nlu.edu.ua

Швець Н.М.,

*кандидатка юридичних наук, доцентка,
доцентка кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого*
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9899-196X>
e-mail: n.m.shvets@nlu.edu.ua

Серета О.Г., Швець Н.М. Участь професійних спілок у процедурі масового вивільнення працівників: міжнародний досвід та вітчизняні перспективи.

Стаття присвячена актуальним питанням правового регулювання участі професійних спілок у процедурі масового вивільнення працівників. Наголошується, що правове регулювання колективних звільнень потребує додаткового регулювання з огляду на соціальні та економічні виклики, які виникають внаслідок цього перед найманими працівниками. Визначається, що велике значення при масових вивільненнях має відігравати захисна діяльність профспілок, сутність і мета якої полягає у мінімізації негативного впливу ринкових чинників на зниження якості життя і праці найманих працівників. Досліджено акти Міжнародної Організації Праці та Директиву Ради Європейського Союзу щодо колективних звільнень, які покладають на роботодавців обов'язок консультиватися з представниками працівників і реагувати на їхні пропозиції. На підставі аналізу законодавства низки європейських країн акцентується увага на посиленні захисту працівників шляхом залучення їхніх представників, проведення консультацій та встановлення вимог до механізму проведення таких звільнень. Звертається увага, що в межах реалізації Угоди про асоціацію Україна зобов'язалася наблизити національне законодавство до семи директив ЄС з питань забезпечення гідної праці, соціальної політики та соціального діалогу і, як наслідок, зміни до КЗпП України та Закону України «Про зайнятість населення» частково враховують передбачені актами ЄС вимоги обов'язкового проведення консультацій із професійними спілками (представниками працівників) при масових вивільненнях працівників. Разом з тим, авторками наголошується, що консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму мають носити не тільки формальний характер, а й бути направленими на пом'якшення несприятливих наслідків звільнень. Доводиться, що унормування процедури вивільнення працівників із залученням до цієї процедури професійних спілок дає змогу забезпечити додатковий захист уразливих верств населення, а для роботодавця ж участь профспілок у процедурах звільнення працівників виступає попереджувальним засобом, що мінімізує його фінансові витрати у разі порушення ним процедури вивільнення.

Ключові слова: працівник, роботодавець, трудові права, звільнення працівників, повноваження профспілок, зарубіжний досвід, зайнятість населення.

Sereda O.Hr., Shvets N.M. Participation of Trade Unions in the Procedure of Mass Dismissal of Employees: International Experience and National Prospects.

The article is devoted to topical issues of legal regulation of participation of trade unions in the procedure of mass dismissal of employees. The author emphasises that legal regulation of collective dismissals requires additional regulation in view of the social and economic challenges that arise as a result for employees. The author determines that the protective activities of trade unions should play an important role in mass dismissals, the essence and purpose of which is to minimise the negative impact of market factors on the decline in the quality of life and work of employees. The author examines the acts of the International Labour Organization and the European Union Council Directive on collective dismissals, which impose on employers the obligation to consult with employee representatives and respond to their proposals. Based on the analysis of the legislation of a number of European countries, the author focuses on strengthening the protection of employees by involving their representatives, holding consultations and establishing requirements for the mechanism of such dismissals. It is noted that as part of the implementation of the Association Agreement, Ukraine has undertaken to approximate its national legislation to the seven EU directives on decent work, social policy and social dialogue, and, as a result, the amendments to the Labour Code of Ukraine and the Law of Ukraine «On Employment of the Population» partially take into account the requirements of mandatory consultations with trade unions (employee representatives) in case of mass dismissals of employees provided for by EU acts. At the same time, the authors emphasise that consultations with trade unions on measures to prevent or minimise dismissals should not only be formal, but also aimed at mitigating the adverse effects of dismissals. The author proves that regulation of the procedure for dismissal of employees with the involvement of trade unions in this procedure allows for additional protection of vulnerable groups of the population, and for the employer, participation of trade unions in the dismissal procedures is a preventive measure which minimises its financial costs in case of violation of the dismissal procedure.

Key words: employee, employer, labour rights, dismissal of employees, powers of trade unions, foreign experience, employment.

Постановка проблеми. Метою правового регулювання трудових і пов'язаних із ними відносин в Україні є забезпечення реалізації трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців.

Усвідомлюючи значний негативний вплив масових вивільнень працівників на ринок праці як систему правових, соціально-трудова, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, органами державної влади у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців – у найманні працівників відповідно до законодавства, чинне законодавство передбачає систему заходів щодо їх запобігання і мінімізації негативних наслідків. У зв'язку із цим подальша теоретична розробка та створення умов для практичного впровадження дієвого механізму надання гарантій працівникам при масовому звільненні є пріоритетними завданнями трудового законодавства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій з даної теми свідчить, що професійні спілки, незважаючи на певну стагнацію у їхньому розвитку, продовжують виконувати свою захисну функцію. Як свідчать праці таких учених, як: Е.В. Бабенко, О.В. Бражко, В.Я. Бурак, Р.С. Веприцький, Ю.М. Грішина, Т.В. Колеснік, В.М. Короленко, О.Є. Костюченко, І.В. Лагутіна, Р.Я. Мамедова, С.В. Попов, Р.В. Татарінов, Ф.А. Цесарський, І.М. Чумаченко, О.М. Ярошенко захисна функція профспілок є основоположною, проте реалізація цієї функції при масовому вивільненні працівників потребує вдосконалення.

Метою дослідження є аналіз міжнародних актів та досвіду зарубіжних країн щодо участі профспілок у процедурі масового вивільнення працівників та розроблення рекомендацій по вдосконаленню вітчизняного законодавства.

Виклад основного матеріалу. Питання участі професійних спілок у процедурі припинення трудових відносин із працівником чи групою працівників певним чином сьогодні виступає наріжним каменем у державній політиці України. Це питання широко обговорюється у політичних колах, де є прихильники збереження такого підходу до порядку звільнення працівника, зокрема, у разі масового вивільнення працівників, інші вважають, що професійні спілки не повинні наділятися такими повноваженнями, адже рішення роботодавця достатньо для вирішення питання про подальшу долю трудового договору з конкретним працівником.

Цивілізовані відносини в соціально-трудовій сфері мають забезпечувати узгодження та захист інтересів найманих працівників, роботодавців, органів державної влади та місцевого самоврядування шляхом досягнення консенсусу, розробки та здійснення злагодженої політики. Роботодавець, який планує здійснити значні зміни виробництва, структури чи технології, які можуть призвести до припинення трудових відносин, повинен завчасно провести з відповідними представниками працівників консультації, зокрема, щодо здійснення таких змін, їх можливих наслідків та щодо заходів запобігання несприятливим наслідкам таких змін чи їх пом'якшення.

Погоджуємось з О.М. Ярошенком, що спеціальними є такі складові юридичної процедури масового вивільнення працівників: надання роботодавцем завчасної (не пізніше як за 3 місяці) інформації про заплановане масове вивільнення первинним профспілковим організаціям; подання роботодавцем завчасної (не пізніше як за 2 місяці) інформації про заплановане масове вивільнення територіальним органам центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції; розробка органами виконавчої влади й органами місцевого самоврядування за участю сторін соціального діалогу комплексу заходів щодо забезпечення зайнятості працівників, які підлягають вивільненню; утворення спеціальних комісій для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття [1, с. 188].

Загалом, правове регулювання колективних звільнень потребує додаткового регулювання з огляду на соціальні та економічні виклики, що постають внаслідок цього перед найманими працівниками. Зарубіжні законодавці низки економічно розвинених країн нині намагаються розв'язати проблему оптимального балансу інтересів працівників і роботодавців у сфері колективних звільнень. З одного боку, роботодавцям з економічних та організаційних причин вигідне закріплення механізму колективних звільнень без гарантій працівникам у цій сфері. Це дає їм змогу знизити витрати на робочу силу. Однак працівники і професійні спілки не зацікавлені в такому законодавстві, де відсутні механізми захисту їхніх трудових прав у процесі колективних звільнень.

У цьому аспекті важливу роль відіграє Міжнародна організація праці. Колективні звільнення, тобто одночасне припинення індивідуального трудового договору з кількома працівниками, входять у сферу дії Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» 1982 р. [2], де у спеціальному розділі III об'єднані положення, що стосуються припинення трудових відносин з економічних, технологічних, структурних або аналогічних причин. Коли роботодавець планує припинення трудових відносин з цих причин, він:

а) своєчасно надає відповідним представникам працівників інформацію щодо цього питання, зокрема, інформацію про причини передбачуваних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може торкнутися, та строк, протягом якого їх буде проведено;

б) якомога раніше надає можливість відповідним представникам працівників провести консультації про заходи запобігання звільненням або зведення кількості їх до мінімуму та про заходи щодо пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення для відповідних працівників, зокрема такі, як надання іншої роботи.

Конкретизує і розвиває окреслені вище загально визнані стандарти Рекомендація МОП № 166 «Щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» 1982 р. [3], відповідно до якої всі зацікавлені сторони повинні прагнути до запобігання чи зведення до мінімуму випадків припинення трудових відносин з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного плану без шкоди для ефективної роботи підприємства, а також до пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого припинення трудових відносин для відповідних працівників.

Законодавство країн ЄС було змінено під впливом Директиви Ради 98/59/ЄС від 20.07.1998 р. про зближення законодавства держав-членів, що стосуються колективних звільнень, яка поклала на роботодавців обов'язок консультуватися з представниками працівників і реагувати на їхні пропозиції [4].

Саме з цією метою Директива акцентує увагу на посиленні захисту працівників шляхом залучення їхніх представників, проведення консультацій та встановлення вимог до механізму проведення таких звільнень. Важливо зазначити також, що Директива встановлює низку вимог до проведення таких консультацій, зокрема: консультації проводяться завчасно, до ухвалення рішення про заплановані звільнення; у перебігу проведення консультацій обговорюються можливості уникнення масових скорочень або зменшення їх масштабів, а також мінімізація негативних наслідків.

Охарактеризуємо правове регулювання колективних звільнень у низці країн ЄС. За законодавством Бельгії (Закон про сприяння зайнятості (1998 р.), Королівський указ про колективні

звільнення (1976 р.) колективним звільненням вважаються такі дії роботодавця, коли звільненню протягом 60 днів підлягають щонайменше 10 працівників за кількості працівників від 22 до 99; 10% – за кількості від 100 до 300 працівників; 30% – за кількості 300 працівників і більше [5, 6].

Перед цією процедурою обов'язково мають відбутися консультації з представницьким органом працівників, що закріплено в ст. 6 Королівського указу про колективні звільнення та ст. 66 (§ 1) Закону про сприяння зайнятості, а також у Колективній угоді про порядок інформування та проведення попередніх консультацій із представниками працівників під час колективних звільнень (1975 р.). Стаття 6 Колективної угоди передбачає консультації щодо соціальних заходів, проте обов'язкового закріплення таких соціальних заходів немає, формулюється лише необхідність консультацій та реагування на будь-які пропозиції представників працівників [7].

За законодавством Данії (ст. 1 Закону про попереднє повідомлення та інші дії у зв'язку з колективними звільненнями (1994 р.)), на відміну від бельгійських нормативних правових актів, інакше визначають критерій масовості звільнень: термін, упродовж якого здійснюють звільнення, набагато коротший. Так, у Данії та Бельгії кількісні показники співвідношення працівників, яких звільняють, і загальної кількості працівників організації однакові, проте в Данії розглянутий період удвічі коротший – 30 днів, а не 60. Датський закон, що розглядається, закріплює обов'язковість попередніх консультацій із представницьким органом працівників і повідомлення про початок процедури (ст. 5 і 6), а також повідомлення державного органу (ст. 7) [8].

В Італії критерії масовості звільнення закріплено в Законі про регулювання колективного звільнення, трудової мобільності, допомоги з безробіття, імплементації директив Європейського співтовариства та працевлаштування (1991 р.). Вони полягають у такому: за період 120 днів в організації з 15 і більше працівниками звільняють щонайменше п'ятьох працівників в одному підрозділі або в кількох підрозділах одного роботодавця в одному районі. До початку процедури звільнення необхідні попередні консультації з представницьким органом працівників, повідомлення державних органів і представників працівників [9].

Звернемося до розгляду правового регулювання колективних звільнень у Фінляндії. Крім Закону про роботу на основі трудового договору (2001 р.), основним законом, що закріплює правила колективного звільнення у Фінляндії, є Закон про співпрацю на підприємстві № 334 (2007 р.). За Законом про співпрацю всередині підприємства звільнення 10 працівників за період 90 днів є масовим. У цьому випадку використовується такий порядок припинення трудового договору. До процедури звільнення проводяться консультації з представниками працівників [10].

Правове регулювання колективних звільнень в Німеччині здійснюється нормами Закону про захист від необгрунтованого звільнення (1969 р.) (*Kündigungsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung*). Звільнення в цій країні є колективним, якщо протягом 30 днів розривають договір з: понад п'ятьма працівниками в організації від 21 до 59 осіб; 10% або понад 25 працівниками в організації від 60 до 499 осіб; хоча б 30 працівниками в організації з 500 і більше особами.

За німецьким законодавством обов'язковими є консультації з представниками працівників до припинення трудового договору, про початок звільнень повідомляють профспілку та державні органи. Закон передбачає консультації з представниками працівників. Консультації мають тривати не більше 30 днів, а якщо в організації менше 50 працівників – 15 днів. Предметом консультацій є причини колективного звільнення, можливі заходи, альтернативні звільненню, і заходи, що сприяють зниженню наслідків звільнення [11].

Таким чином, зарубіжний досвід свідчить про необхідність проведення попередніх консультацій з профспілками при масових вивільненнях працівників та дієвість такого заходу. Аналогічну позицію займають і вітчизняні науковці. Так, О.А Мазуренко зазначає, що варто наділити професійні спілки правом дорадчого голосу у прийнятті рішень про реорганізацію чи ліквідацію підприємств, установ, організації. Дорадчий голос у такому разі надасть право представникам трудових колективів на отримання повної, достовірної інформації про причини та підстави проведення реорганізацій чи процедур ліквідації. Це, своєю чергою, надасть можливість представникам трудових колективів уживати заходів щодо попередження порушення трудових прав працівників на етапі вивільнення [12, с. 99].

Бражко О.В. наголошує, на необхідності вироблення чіткої концепції та парадигми захисної діяльності профспілок, сутність і мета якої полягає у мінімізації негативного впливу ринкових чинників на зниження якості життя і праці найманих працівників. [13, с. 78].

Е.В. Бабенко зазначає, що «профспілкові захисні процедури застосовуються профспілкою, як правило, відносно своїх членів; окремі профспілкові захисні процедури, зокрема висловлювання мотивованої думки та пропозицій про можливе розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, у тому числі за колективного припинення трудових правовідносин, а також надання згоди та незгоди на відповідні дії роботодавців, здійснюються незалежно від того, звернувся член профспілки, трудові права якого були порушені під час припинення трудових правовідносин, до профспілки за захистом чи ні» [14, с. 305].

У межах напряму «Трудове законодавство» Додатку XL Угоди про асоціацію Україна зобов'язалася наблизити національне законодавство до семи директив ЄС з питань забезпечення гідної праці, соціальної політики та соціального діалогу («Трудове законодавство») [15] з метою приведення національного законодавства щодо масових (колективних) звільнень у відповідність до Директиви Ради 98/59/ЄС від 20.07.1998 р. був прийнятий Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» [16], яким внесено зміни щодо порядку здійснення масових (колективних) звільнень до КЗпП України та Закону України «Про зайнятість населення». Зміни стосувалися: повідомлення державної служби зайнятості про заплановані звільнення та визначено відомості, про які повідомляється служба; повідомлення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), інших представників працівників; проведення ліквідації/реорганізації роботодавця може бути після повідомлення виборного органу; проведення консультацій з представниками працівників тощо. Зокрема, відповідно до ч. 2 ст. 49-4 КЗпП, передбачається, що порядок проведення таких консультацій та виконання рекомендацій визначається колективним договором, а в разі його відсутності – за домовленістю [17]. Таким чином, згадані зміни наблизили національне законодавство до міжнародного в частині проведення масових (колективних) звільнень, проте обов'язок роботодавця при вивільненні працівників провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень мають формальний характер.

Висновок. Процес удосконалення трудового законодавства у частині повноважень та правових можливостей професійних спілок здійснювати реальний захист трудових прав та законних інтересів працівників у випадках масових звільнень вимагає детальної регламентації. Фактично повноваження профспілки мають істотне значення у забезпеченні зайнятості населення та протидії зростанню безробіття. Унормування процедури вивільнення працівників, що спричинене економічними факторами виробництва, дає змогу забезпечити працівникам правові можливості подальшого працевлаштування. Водночас участь професійних спілок у вирішенні питань щодо вивільнення працівників дає змогу забезпечити додатковий захист уразливих верств населення, що має неабияке значення у підтримці соціальної політики держави. Для роботодавця ж участь профспілок у процедурах звільнення працівників виступає попереджувальним засобом, що мінімізує його фінансові витрати у разі порушення ним процедури вивільнення.

Повідомлення профспілок про масові вивільнення має стати дієвим механізмом уникнення зменшення кількості працівників, що звільнюються, та пом'якшення негативних наслідків такого звільнення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Масове вивільнення працівників з ініціативи роботодавця: актуальні проблеми правового забезпечення і правозастосування: монографія /за наук. ред. проф. О.М. Ярошенка. Харків: Юрайт, 2017. 224 с.
2. Конвенція МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця»: міжнар. документ від 22.06.1982 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text (дата звернення: 08.04.2024).
3. Рекомендація МОП № 166 «Щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця»: міжнар. документ від 22.06.1982 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_276/card6#Public (дата звернення: 08.04.2024).
4. Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31998L0059> (дата звернення: 08.04.2024).

5. Arrêté royal sur les licenciements collectives. 24 May 1976. Art.1. Emploi et Travail URL: http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl? language=fr&la=F&cn=1976052401&table_name=loi (дата звернення: 08.04.2024).
6. Loi portant des dispositions en faveur de l'emploi. Emploi et Travail. URL: http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1998021332&table_name=loi (дата звернення: 08.04.2024).
7. Convention collective de travail. No 24. 2 October 1975. URL: <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/CCT-COORD/cct-024.pdf> (дата звернення: 08.04.2024).
8. Act Respecting Advance Notice etc. in Connection with Mass Lay-offs. URL: <https://www.govinfo.gov/content/pkg/CHRG-110shrg42628/html/CHRG-110shrg42628> (дата звернення: 08.04.2024).
9. Act 223/1991 (con le modifichie apportate dal decreto legislativo n. 148/2015) URL: https://www.edizionieuropee.it/LAW/HTML/32/zn58_05_003.html (дата звернення: 08.04.2024).
10. Act on Cooperation within Undertakings No 334/2007 of 2007. URL: <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2007/en20070334.pdf> (дата звернення: 08.04.2024).
11. Kündigungsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung. vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317). URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/BJNR004990951.html> (дата звернення: 08.04.2024).
12. Мазуренко О.А. Роль захисної функції профспілок у трудових відносинах. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція*. 2021 № 54 том 1. С. 97–107.
13. Бражко О.В. Роль профспілкових організацій у захисті прав працівників. *Економіка та держава*. 2010. № 3. С. 78–80.
14. Бабенко Е.В. Доктрина захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин: дис. ... д-ра юрид. наук:12.00.05. Київ, 2019. 423 с.
15. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: ратифікована із заявою Законом України від 16 вересня 2014 року № 1678-VII. *Офіційний вісник*. 2014. № 75. Т. 1. С. 83. Ст. 2125.
16. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників : Закон України від 12.06.2022 р. № 2253-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20/stru#Stru> (дата звернення: 08.04.2024).
17. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 08.04.2024).