

3. Ринок праці України в умовах воєнного стану: деякі аналітичні оцінки.
URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/rynok-pratsi-ukrayiny-v-umovakh-voennoho-stanu-deyaki-analitychni-otsinky>

Ключові слова: працівник, держава, зайнятість, ринок праці, трудова мобільність, трудова міграція.

Key words: worker, state, employment, labor market, labor mobility, labor migration.

КРАСНОВА АНАСТАСІЯ ВАЛЕРІЙВНА

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

ЗДІЙСНЕННЯ ПРАВА НА ІНФОРМАЦІЮ ТА КОНСУЛЬТАЦІЇ ПРИ ВИВІЛЬНЕННІ ПРАЦІВНИКІВ

Право на інформацію та консультації відіграє важливу роль у реалізації механізму захисту трудових прав та інтересів працівників. Наявність вичерпної об'єктивної інформації у працівників, їх представників надає можливості для ефективного захисту трудових прав та інтересів.

В умовах воєнного стану особливо гостро проявляється необхідність захисту прав та інтересів працівників при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця. Складні економічні умови, в яких опинилася держава у зв'язку з військовою агресією РФ, неспроможність роботодавців забезпечувати роботою всіх працівників через низку об'єктивних причин, релокація підприємств, установ, організацій до інших регіонів України, внутрішні переміщення працівників у межах України, а також виїзд мільйонів українців за кордон для забезпечення власної безпеки та безпеки своїх рідних, насамперед, дітей зумовили неможливість продовжувати трудові правовідносини та вимусили роботодавців розривати трудові договори з працівниками за своєю ініціативою.

Однією з підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є вивільнення працівників, а саме розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, а також строкового трудового договору до закінчення строку його чинності у випадках змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ст. 40 КЗпП України).

Умови воєнного стану потребували законодавчого закріплення окремих обмежень і особливостей організації трудових відносин, які було встановлено Законом України від 15 березня 2022 року № 2146-IX [1]. Певною мірою зазначений Закон стосується і здійснення права на інформацію та консультації. Ідеться про те, що частиною другою ст. 5 цього Закону передбачено звільнення працівників з ініціативи робото-

давця без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника). Цю норму слід вважати певним обмеженням права на інформацію та консультації, оскільки виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) не отримують інформацію про звільнення працівників з ініціативи роботодавця. Це обмеження не поширюється на випадки звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.

На практиці виникло питання щодо можливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за п. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України [2] (далі – КЗпП України) в умовах воєнного стану, зокрема, у зв'язку із скороченням чисельності або штату працівників. Потрібно враховувати, що чинним законодавством така заборона не передбачена. Водночас фахівці Державної служби України дають роз'яснення з цього питання, що «якщо є можливість не звільняти такого працівника, то краще зачекати до оголошення демобілізації» [3].

Водночас в умовах воєнного стану виникла необхідність масового вивільнення працівників, зокрема, у зв'язку з ліквідацією підприємства, установи, організації через його знищення, руйнування агресором, зв п. 1 ст. 40 КЗпП України.

Одним із напрямів реформування трудового законодавства України в умовах воєнного стану є посилення захисту трудових прав працівників. У прив'язці до права на інформацію та консультації варто проаналізувати норми Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників» від 12 травня 2022 року № 2253-IX [4]. Зазначеним Законом було внесено зміни до КЗпП України і Закону України «Про зайнятість населення» [5]. Так, у новій редакції було викладено окремі частини ст. 49-2 і ст. 49-4 глави III-A «Забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників» КЗпП України. У частині третій ст. 49-2 Кодексу йдеться про попередження працівника про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці не тільки власником або уповноваженим ним органом, а й фізичною особою, яка використовує найману працю, тобто роботодавцем-фізичною особою.

Законом України від 12 травня 2022 року № 2253-IX викладно в новій редакції текст ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення». Зокрема, частиною першою передбачені кількісні показники масового вивільнення працівників. У наступних частинах йдеться про необхідність розробки комплексу заходів щодо забезпечення зайнятості працівників, запобігання зростанню безробіття і т. ін.

Частиною третьою ст. 49-2 КЗпП України покладено обов'язок на власника або уповноважений ним орган і фізичну особу, яка використовує найману працю, повідомляти про заплановане вивільнення державну службу зайнятості. У цьому повідомленні необхідно зазначити про проведення консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим працівником).

Важливе значення для захисту трудових прав працівників мають положення ст. 49-4 КЗпП України зі змінами, внесеними Законом України від 12 травня 2022 року № 2253-IX. Частиною другою цієї статті передбачено обов'язкове подання повідомлення у письмовому вигляді виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) про заплановане масове вивільнення працівників. Власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, зобов'язані проводити консультації з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) не пізніше трьох місяців з дати прийняття рішення про масове вивільнення щодо вжиття заходів, метою яких є запобігання звільненню, мінімізація та пом'якшення його несприятливих наслідків.

Ефективному здійсненню права на інформацію та консультації також сприятимуть положення ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення» зі змінами, внесеними Законом України від 12 травня 2022 року № 2253-IX. Пунктом другим частини третьої цієї статті на роботодавця покладено обов'язок «вживати заходів для запобігання масовим вивільненням, у тому числі шляхом проведення консультацій з профспілками».

Роботодавець повинен у ході консультацій, але не пізніше ніж за три місяці до дати можливих звільнень, подати письмове повідомлення виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) з відповідною інформацією про такі заходи, із зазначенням «відомостей про причини наступних звільнень, середню кількість і категорії працівників, а також про кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення».

Надання профспілкам, виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) повної та об'єктивної інформації у встановлені законом строки, проведення з ними консультацій з метою запобігання масовому вивільненню, мінімізації, пом'якшення його несприятливих наслідків для працівників дозволить захистити їх права та інтереси в складних умовах воєнного стану.

Список використаних джерел:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2146-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
2. Кодекс законів про працю України: Затверджений Законом № 322-VIII від 10.12.71. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
3. Чи можна скоротити штат працівників під час воєнного стану? <https://kadrovik.isu.net.ua/news/544660-chy-mozhna-skorotyty-shtat-pratsivnykiv-pid-chas-voennyho-stanu>

4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників: Закон України від 12 травня 2022 року № 2253-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>
5. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.

Ключові слова: система трудових прав, колективні трудові права, право на інформацію та консультації, вивільнення працівників, законодавство України.

Key words: system of labour rights, collective labour rights, right to information and consultation, legislation of Ukraine.

КРИВЕНКО ЕРІК ЮРІЙОВИЧ

*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого,
аспірант кафедри трудового права*

ЩОДО ВПРОВАДЖЕННЯ ЗАРУБІЖНИХ МОДЕЛЕЙ МОТИВАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ В УКРАЇНІ

В умовах сьогодення на стан вітчизняних підприємств значно впливають чинники, які ускладнюють процес отримання стійких конкурентних переваг на ринку або закріплення існуючих позицій. До таких чинників насамперед належить складна ситуація в країні внаслідок військової агресії Російської Федерації проти України, нестабільність національної валюти, які завдають нищівного впливу динаміці розвитку національної економіки.

За час, що Україна перебуває у стані війни з РФ (вже більше трьох місяців) ринок праці поступово адаптується до нових умов і поступово відновлюється. Позитивна динаміка незначна, адже нинішня криза на ринку праці найпотужніша за останні роки. Війна стала причиною появи нових тенденцій ринку праці, змін у поведінці як роботодавців, так і працівників. І хоча ринок праці, й поживляється, проте не такими значними темпами, як нам хотілося б. Оскільки через складну ситуацію, що склалась у сфері зайнятості України, та значний вплив працездатного населення з ринку праці, зокрема до лав Збройних сил України, сил територіальної оборони, волонтерських організацій, зростає потреба в максимально раціональному використанні робочої сили та забезпеченні сприятливого рівня адаптивності працездатного населення до змін на ринку праці, а це потребує виважених державних рішень.

Все це зумовлює необхідність застосування вітчизняними підприємствами всіх можливих методів та способів стабілізації діяльності з метою утримання своїх позицій на ринку та виживання в умовах сьогодення. Мотивація є одним із таких механізмів, правильне застосування інструментарію якого сприяє підвищенню продуктивності тру-