

**ACKNOWLEDGEMENT OF THE RIGHT AS THE WAY  
TO PROTECT THE RIGHTS OF ECONOMIC AGENTS**  
Nikitchenko N.V.

In this article applying in practice of the provisions of 20th Art. of the Economic Code of Ukraine in the context of the acknowledgement of the presence or absence of the rights as one of the ways to protect the interests of economic agents is analyzed, impact of the economic agents on the legal relations implementation in the sphere of economic activity is researched, as well as problems in this area are formulated through the analysis of judicial practice.

*Key words:* acknowledgement of the rights, absence of the rights, protection, economic agents.

*Надійшла до редакції 15.09.2011 р.*

**УДК 349.2**

**В. О. Краєвська, канд. юрид. наук,**  
*викладач кафедри цивільного права та процесу  
Луганський державний університет  
внутрішніх справ ім. Е. О. Дідоренка, м. Луганськ*

## **МЕХАНІЗМИ ПОДАЛЬШОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ВИВІЛЬНЕНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

Правовідносини щодо вивільнення працівників завжди пов'язані з несприятливими наслідками для господарської діяльності підприємства, установи, організації і, відповідно, залежать від волі їх власника або уповноваженого ним органу. А це, у свою чергу, дещо порушує загальні засади трудового законодавства України, які проголошують високий рівень умов праці та всіляку охорону трудових прав працівника.

Різним аспектам захисту інтересів працівників при їх вивільненні приділяли увагу у своїх працях Л. Вальрас, В. С. Ве-

недіктов, М. І. Іншин, В. В. Лазор, Л. І. Лазор, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипка, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенко та ін. Проте в сучасному механізмі юридичного захисту інтересів працівників при вивільненні ще залишається низка невирішених проблем, які потребують додаткового опрацювання.

Метою даної статті є розробка механізмів подальшого вдосконалення зайнятості вивільнених працівників.

Безперечно, поліпшення певних правових інститутів можливе тільки за наявності суттєвої нормотворчої підтримки,

тобто завдяки закріпленню нових, модифікованих норм в системі права України. Як зазначає В. С. Венедіктов, трудове право України, регулюючи трудові й тісно пов'язані з ними відносини, являє собою сукупність чисельних юридичних норм, які ззовні мають певну форму (закон, указ, постанова, розпорядження та ін.) [1, с. 38]. При цьому ініціатором пристосування нормативної бази до реалій сьогодення повинна бути держава, і не тому, що вона через свої органи виступає нормотворцем і гарантом трудових та соціальних прав працівників. Ні, це пов'язано, передусім, з тим, що громадяни, як власники робочої сили, мають за мету реалізувати своє право на працю шляхом пошуку підходящої оплачуваної роботи. Роботодавець зацікавлений в наймі робочої сили для організації та здійснення виробничої та іншої діяльності, що приносить йому прибуток. Держава виступає у даних відносинах регулятором і координатором, сприяючи їх централізованому розвитку. Вона сприяє виникненню та поширенню соціального партнерства між громадянами (найманими працівниками) та роботодавцями – майбутніми суб'єктами трудових відносин. При цьому держава ставить собі за мету не тільки забезпечення постійного зростання виробни-

цтва, але й стягнення відповідних податків з роботодавців і працівників.

Дійсно, на сучасному етапі суспільного розвитку регулювання трудових відносини поступово еволюціонує від централізованого державного до договірною приватного з використанням механізмів соціального партнерства. При цьому кінцевим етапом зазначеного процесу все одно залишається закріплення нових механізмів регулювання трудових відносин на нормотворчому рівні. Як зазначає В. І. Щербина, розвиток закріплених Конституцією основних напрямків правового регулювання праці здійснюється за допомогою кодифікованих актів і поточних законів [6, с. 55].

На даний час кодифікованим актом, який регулює трудові відносини, є Кодекс законів про працю України. Це кодифікований нормативно-правовий акт, основною метою якого є регулювання трудових відносин та відносин тісно пов'язаних з ними. Він є основним нормативно-правовим актом, що регулює трудові відносини, та відносини, тісно пов'язані з ними на території України.

Кодекс законів про працю України затверджено Законом УРСР від 10 грудня 1971 р. і введено в дію з 1 червня 1972 р. З 1973 р. Верховна Рада Украї-

ни внесла зміни до цього Кодексу більш як 50 законами, а також декретами Кабінету Міністрів України. Унаслідок цього з 256 статей та преамбули істотних змін зазнала 221 стаття, деякі з них – неодноразово. Із Кодексу було виключено 20 статей, а включено 35, частину з яких вже виключено. Нині він складається з преамбули та 280 статей. Незважаючи на чисельні зміни, чинний Кодекс законів про працю України не відповідає вимогам ринкової економіки.

Моральне застаріння положень Кодексу зумовило необхідність подання до нормотворчих органів проекту нового кодифікованого акта у сфері регулювання трудових відносин з метою визначення основних засад і механізмів реалізації трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці та забезпечення захисту інтересів працівників і роботодавців в умовах ринкової економіки з урахуванням положень міжнародно-правових документів з питань праці. Наслідком цього стала реєстрація у Верховній Раді України 4 грудня 2007 р. проекту Трудового кодексу України під № 1108.

У даному проекті здійснено спробу кодифікувати та уніфікувати трудове законодавство, зокрема закони України «Про оплату праці», «Про відпустки»,

«Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та частково Закон України «Про охорону праці». Положення законопроекту структуровано в 9 книгах, що включають загальні положення та присвячені регулюванню окремих інститутів трудового права. Окрім систематизації трудового законодавства автори зробили спробу створити нові нормативні положення, спрямовані на вдосконалення правового регулювання трудових відносин. У проекті приділено увагу більш конкретному визначенню сфери дії трудового законодавства, в тому числі межі його поширення на відносини окремих категорій працівників та більш детального врегулювання їх умов праці, порядку прийняття і дії нормативно-правових актів. Заслужують на увагу пропозиції закріпити положення щодо прийняття рішення на користь працівника у разі неоднозначного трактування встановлених прав працівника чи роботодавця (так званий «конфлікт інтересів»); поширення трудового законодавства на трудові відносини, безпідставно визначеними цивільно-правовими договорами; запровадження компенсації за відмову роботодавцем у наданні роботи за укладеним трудовим договором, при порушенні

встановлених строків виплати заробітної плати; встановлення залежності розміру вихідної допомоги при скороченні від безперервного стажу роботи тощо.

Вивільненню працівників у проекті Трудового кодексу України присвячена гл. 6 «Припинення трудових відносин», а саме § 4, який має назву «Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця у зв'язку зі скороченням». Наприклад, відповідно до ст. 98 проекту Кодексу, за наявності умов економічного, технологічного, структурного, організаційного характеру (ліквідація, злиття, приєднання, поділ, виділення, перетворення, перепрофілювання юридичної особи – роботодавця, зміни в організації виробництва та праці), якщо використання праці працівника стає для роботодавця неможливим або недоцільним, допускається розірвання трудового договору за його ініціативою у зв'язку зі скороченням чисельності або штату працівників. При цьому в разі скорочення чисельності роботодавець має право в межах однорідних професій і посад провести перестановку (перегрупування) працівників і перевести більш кваліфікованого працівника, посада якого скорочується, за його згодою на іншу посаду, звільнивши з неї з цих підстав менш кваліфікованого працівника. Зазна-

чена норма поширюється і на випадки звільнення працівника в разі, якщо він не погоджується із запропонованою роботодавцем зміною умов праці, а також у разі припинення фізичною особою функцій роботодавця.

Слід зазначити, що запропонована в проекті редакція підстав звільнення працівників у зв'язку зі скороченням розширює можливості роботодавця у порівнянні із чинними вимогами. Пунктом 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України [2] таке звільнення обумовлене саме зміною в організації виробництва і праці, в тому числі у разі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання, що об'єктивно може спричинити скорочення чисельності або штату працівників. У свою чергу, проект Трудового кодексу України робить акцент на досить невизначеному формулюванні такої підстави як «наявність умов економічного, технологічного, структурного, організаційного характеру» із зазначенням визначальної умови – «якщо використання праці працівника стає для роботодавця неможливим або недоцільним». Таку умову, як зміни в організації виробництва і праці перенесено у категорію однієї із «звичайних» у переліку визначених у дужках прикладів умов різного характеру. При цьому

серед обставин, що призводять до скорочення, зазначено й перетворення, що визначає зміну організаційно-правової форми суб'єкта господарювання, за якого до нової юридичної особи переходять усі права та обов'язки попередньої.

У разі виникнення загрози масових звільнень працівників у зв'язку зі скороченням роботодавця для їх запобігання зобов'язаний з урахуванням пропозицій виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) тимчасово застосовувати:

1) обмеження або припинення прийняття на роботу нових працівників;

2) обмеження надурочних робіт та робіт у вихідні дні;

3) зупинення роботи окремих структурних підрозділів чи юридичної особи в цілому з наданням працівникам за їхньою згодою відпусток без збереження заробітної плати або з частковим її збереженням на строк до двох місяців;

4) запровадження для працівників окремих структурних підрозділів або юридичної особи в цілому режиму неповного робочого часу на строк, що не перевищує шести місяців, але не менше половини від норми робочого часу;

5) поетапне звільнення працівників у зв'язку зі скороченням;

6) надання працівникам можливості навчання, перенавчання або підвищення кваліфікації;

7) інші передбачені угодами і колективним договором заходи, рекомендовані державною службою зайнятості, а також за результатами консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або вільно обраними працівниками представниками (представником).

Слід зазначити, що з метою встановлення єдиних підходів до регулювання порядку масових звільнень вбачається недоцільним закріплювати передбачену в проекті вимогу щодо встановлення критеріїв їх визначення в угодах і колективних договорах, що призведе до неоднорідного регулювання трудових відносин. При вирішенні цього питання варто взяти до уваги положення міжнародних норм, зокрема Директиви 98/59/ЄС від 20 липня 1998 р. «Про зближення законодавства держав стосовно скорочення штатів», що передбачає законодавче визначення державами поняття масових (колективних) звільнень та відповідних критеріїв.

Саме тому в новому Трудовому кодексі необхідно передбачити право працівників, попереджених про вивільнення, розірвати трудовий договір у будь-який зручний для них

термін. Причому, звільнення в даному випадку має здійснюватися за всіма правилами вивільнення (виплата вихідної допомоги, відповідний запис у трудову книжку).

Одним з організаційно-правових засобів захисту інтересів працівників при вивільненні у зв'язку зі скороченням численності або штату працівників є обов'язок роботодавця отримати згоду профспілкового органу, який діє на підприємстві, на вивільнення кожного конкретного працівника [3, с. 43].

На даний момент у науковій літературі з'являються досить різноманітні погляди на необхідність згоди профспілкового органу як необхідної умови для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

Професор О. І. Процевський у своїх роботах ставить під сумнів доцільність надання профспілковому органу права на участь у розірванні трудового договору за наявності Закону України «Про колективні договори і угоди» та при реальному переходу суспільства до ринкової економіки. Він стверджує, що розірвання трудового договору – це, перш за все, справа тих, хто його уклав [5, с. 14]. П. Д. Пилипенко зазначає, що у згоді профспілкового органу на звільнення працівника з ініціативи роботодавця не врахо-

вуються інтереси іншої сторони трудового договору – роботодавця [4, с. 90].

З цього випливає, що законодавець не надає достатнього значення обов'язковості згоди профспілкового органу на вивільнення працівника. Цим, мабуть, обумовлюються і не досить серйозне ставлення роботодавців до обов'язку отримати згоду профспілкового органу на вивільнення.

Здійснення зазначених дій сприятиме подальшому реформуванню діючого трудового законодавства України з метою забезпечення соціальної захищеності та трудової самостійності вивільнених працівників.

Таким чином, для подальшого реформування чинного законодавства про працю доцільним є врахування таких висновків:

1. З позиції ефективної трудової зайнятості доцільною є постанова на облік у службі зайнятості й тих працездатних громадян, що мають роботу, але не задоволені характером чи умовами праці та намагаються змінити місце роботи. Зазначені дії надали б організований характер стихійному руху робочої сили.

2. Діюче трудове законодавство України потребує запровадження поняття «професійна еластичність робочої сили», яке передбачало б уміння працівника безперервно оновлювати

свої навички та знання шляхом постійного впродовж трудового життя підвищення кваліфікації та перенавчання. Впровадження зазначеного поняття обумовлено розвитком технічного прогресу і постійним відставанням від нього якості робочої сили.

3. У вітчизняному законодавстві майже не приділено уваги масовому вивільненню працівників, яке передбачає звільнення від роботи працівників ліквідованих підприємств, а також звільнення значної (для окремої організації) кількості працівників. На цей час таку спробу здійснено у проекті Трудового кодексу України, але все одно положення щодо масового звільнення в зазначеному нормативному акті потребують удосконалення з урахуванням світового досвіду.

4. Для подальшого вдосконалення програми зайнятості населення є необхідним розроблення механізму заохочення роботодавців, які активно співпрацюють з органами служби зайнятості. Таке заохочення може полягати у праві на податкові пільги, безкоштовну інформацію про стан

ринку праці, компенсації в разі упередження попереднього вивільнення працівників з метою забезпечення їх зайнятості, а також за організацію прийнятих на роботу громадян, вивільнених з інших організацій та ін.

5. Посилення соціальної захищеності працівника є неможливим без його постійної професійної перепідготовки, яка повинна обов'язково здійснюватися впродовж усього трудового життя працівника та забезпечувати зв'язок і безперервність первинного навчання й подальшої перепідготовки та підвищення кваліфікації. Це обумовлено як прискоренням темпу науково-технічного прогресу, що спричиняє швидке моральне старіння знань, умінь, а також професії. Уявляється необхідним упровадження провідного принципу західного світогляду, відповідно до якого, не працівник повинен турбуватися про майбутнє розірвання трудових відносин з ініціативи роботодавця, а безпосередньо роботодавця повинні хвилювати наслідки звільнення висококваліфікованого та професійно орієнтованого працівника.

**Список літератури:** 1. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины / В. С. Венедиктов. – Х.: Консум, 2004. – 304 с. 2. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – №50. – Ст. 375. 3. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань. – 4-те вид., допов. та переробл. – К.: А.С.К., 2003. – 1024 с. 4. Пилипенко П. Д. Про участь профспілок у трудових правовідносинах у світі Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» / П. Д. Пилипенко // Право України. – 2000. – № 9. – С.83-90. 5. Процевський О. І. Трансформація прав профспілок України: реальність чи вимисел? / О. І. Процевський // Право України. – 1996. – № 7. – С. 13-20. 6. Щербина В. І. Трудове право України. підручник / В. І. Щербина за ред. В.С. Венедіктова. – К.: Істина, 2008. – 384 с.



## ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

---

### МЕХАНИЗМ ДАЛЬНЕЙШЕГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ ВЫСВОБОЖДЕННЫХ РАБОТНИКОВ

Краевская В. О.

Исходя из действующего трудового законодательства, проанализировано современное состояние защиты при реализации процедуры высвобождения, предложены пути совершенствования их правового обеспечения.

*Ключевые слова:* механизм усовершенствования, высвобождение, работник, работодатель, трудовые правоотношения, трудовое законодательство.

### MECHANISM FOR FUTURE IMPROVEMENT OF EMPLOYMENT WORKERS LAID Kraevskaya V. O.

Proceeding from existing labor laws analyzed the current state of security in the implementation procedures of the release, proposed ways to improve their legal services.

*Key words:* mechanism of improvement, release, employee, employer, labor relations, labor law.

*Надійшла до редакції 13.07.2011р.*

УДК 349.3;331.526

**С. О. Сільченко**, канд. юрид. наук, доцент  
Національний університет «Юридична академія  
України імені Ярослава Мудрого», м. Харків

## РЕФОРМА СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ І РИНОК ПРАЦІ В УКРАЇНІ: ПРАВОВІ АСПЕКТИ ВЗАЄМОДІЇ

У сучасних умовах одним з найважливіших елементів ринкової економіки є ринок праці, який відображає співвідношення попиту і пропозиції на роботу силу на певному етапі розвитку економічної системи країни. Процеси, що відбуваються на ринку праці, не залишаються осторонь уваги держави, яка тими чи іншими засобами намагається впливати на стан зайнятості, економічну, регіональну

та соціальну складові останньої. Тож правове регулювання в цій сфері є важливим інструментом регуляторного впливу. Тому наукова спільнота виявляє підвищену увагу до зазначених проблем. Наприклад, 19 – 21 травня 2011 р. Українською асоціацією фахівців трудового права за підтримки Севастопольського інституту банківської справи Української академії банківської справи