

Д. О. ЧЕСТА,  
аспірант НДІ правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України

## ДО ПРОБЛЕМИ ЗАХОДІВ ЗАПОБІГАННЯ І МІНІМІЗАЦІЇ НЕГАТИВНИХ НАСЛІДКІВ МАСОВИХ ВИВІЛЬНЕНЬ ПРАЦІВНИКІВ

У статті проаналізовано основні проблемні питання заходів запобігання і мінімізації негативних наслідків масових вивільнень працівників. Розглянуто чинне та перспективне законодавство у цій царині. Наведено авторський перелік заходів запобігання і мінімізації негативних наслідків масових вивільнень працівників, який, на думку автора, потребує законодавчого закріплення. Окрім того, стверджується, що рішення щодо таких заходів мають приймати власник або уповноважений ним орган за умови обов'язкового погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

**Ключові слова:** запобігання масовим вивільненням працівників, негативні наслідки, державна політика, профспілкові організації, соціальний діалог, зайнятість населення.

**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. За ч. 2 ст. 1 КЗпП України [1] саме законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, всемірну охорону трудових прав працівників. 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.

**Метою** публікації є дослідження ефективності заходів запобігання і мінімізації негативних наслідків масових вивільнень працівників та аналіз основних проблемних питань у зазначеній царині в сучасних економічних умовах.

**Аналіз останніх досліджень.** Окремим аспектам проблеми масових вивільнень працівників приділялася увага в роботах таких вчених, як: Л. Ю. Величко, П. І. Жигалкін, М. І. Іншин, Т. Г. Маркіна, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, О. В. Прудивус, А. М. Юшко, О. М. Ярошенко та ін. Однак це не виключає необхідності системного дослідження даної

проблеми, що стає особливо актуальною в умовах економічної кризи в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** «Правові гарантії працівникам при масовому звільненні являють собою сукупність засобів, способів і процедур, що створюють умови, за яких працівник може реально користуватися передбаченими трудовим законодавством правами, захищати і відстоювати їх на законній підставі», – формулює Г. О. Насіковська [2, с. 167]. На погляд науковиці, «сутність правових гарантій працівникам при масовому звільненні визначається їх правовою метою, яка полягає в запобіганні зниженню рівня соціально-правового захисту працівників при проведенні процедури масового звільнення» [2, с. 168].

Положення про організацію роботи щодо сприяння зайнятості населення в умовах масового вивільнення працівників, затверджене постановою КМУ від 31 грудня 1993 р. № 1090 [3], у розд. II вперше закріпило переліки заходів сприяння зайнятості населення у разі загрози масового вивільнення працівників, здійснюваних роботодавцем і місцевою державною адміністрацією. Так, підприємство, на якому передбачається вивільнення працівників, розробляло і здійснювало заходи щодо: ліквідації збитковості підприємства, поліпшення його фінансового стану; переміщення працівників, які підлягають скороченню, на вільні робочі місця та вакантні посади підприємства або його філій; визначення видів і обсягів робіт, виконання яких може здійснюватись за рахунок організації оплачуваних громадських робіт, під час проведення реконструкції або перепрофілювання ви-

робництва; підвищення кваліфікації, перепідготовки працівників з урахуванням потреб підприємства; введення у разі потреби неповного робочого часу, гнучких графіків роботи; надання працівникам, які підлягають вивільненню, та членам їх сімей матеріальної допомоги, інших видів соціальної підтримки, передбачених законодавством, генеральною, галузевими та регіональними угодами і колективним договором.

Натомість чинний Закон України «Про зайнятість населення» [4] і нормативно-правові акти, прийняті у його розвиток, від такого підходу відмовились. Положення про організацію роботи щодо сприяння зайнятості населення в умовах масового вивільнення працівників від 31 грудня 1993 р. визнано таким, що втратило чинність, постановою КМУ № 305 «Про затвердження Порядку утворення спеціальних комісій для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників» від 22 квітня 2013 р. [5].

За ч. 2 ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення» вирішення питання щодо заходів із запобігання масовим вивільненням та з мінімізації їх негативних наслідків повністю покладено на сторін соціального діалогу через інститут колективних договорів та угод, укладених на національному, галузевому та регіональному рівнях.

Цивілізовані відносини у соціально-трудовій сфері мають забезпечувати узгодження та захист інтересів найманих працівників, роботодавців, органів державної влади та місцевого самоврядування шляхом досягнення консенсусу, розробки та здійснення узгодженої політики. При цьому йдеться не про злиття інтересів, а про досягнення оптимального балансу між ними, про створення такої обстановки, за якої кожен роботодавець зміг би забезпечити стабільне отримання прибутку, а найманий працівник – гідні умови свого існування, які б відповідали певному рівню якості життя. Така форма суспільних відносин у соціально-трудовій сфері отримала назву «соціальний діалог» (соціальне партнерство).

Соціальний діалог – процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин (ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [6]).

Відповідно до ч. 2 ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» до сторін соціального діалогу належать:

а) на національному рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; сторона роботодавців, суб'єктами якої є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України;

б) на галузевому рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є відповідні центральні органи виконавчої влади;

в) на територіальному рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона роботодавців, суб'єктами якої є організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці. На території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального діалогу можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством;

г) на локальному рівні – сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

Центральною формою соціального діалогу є колективні переговори, за результатами яких укладаються колективні договори та угоди: на національному рівні – генеральна угода; на галузевому рівні – галузеві (міжгалузеві) угоди; на територіальному рівні – територіальні угоди; на локальному рівні – колективні договори.

«Джерела трудового права, що охоплюють своїм регулюванням відносини соціального партнерства, посідають чільне місце в системі джерел трудового права, структуруючись на певному її рівні в силу спільності ознак, що характеризують їх як норматив-

ні договори й угоди (соціально-партнерські акти). Вирізнення цього структурного рівня дає можливість з'ясувати співвідношення і взаємозалежність між його джерелами та джерелами інших рівнів системи джерел трудового права. У конвенціях і рекомендаціях МОП закріплено принцип багаторівневого співробітництва (територіального, галузевого, професійного). Виходячи з цього, за територіально-галузевою ознакою можна виокремити такі рівні системи соціального партнерства: а) загальнодержавний, що об'єднує Генеральну й галузеві угоди, які становлять підвалини регламентування відносин у сфері праці в Україні; б) регіональний, що становить регіональні угоди, які впорядковують відносини у сфері праці певних територіальних утворень; в) конкретної організації – це колективні договори, що регулюють виробничі, трудові й соціально-економічні відносини й узгоджують інтереси працівників і роботодавців», – обґрунтовує О. М. Ярошенко [7, с. 160–161].

Безсумнівно, найважливішим у соціально-партнерських актах є їх зміст. Він мусить бути зорієнтований на максимальне використання можливостей та засобів підприємства з метою піднесення рівня трудових та соціальних гарантій, які надаються працівникам з найважливіших для них питань. У перерахованих актах соціального партнерства можуть бути визначені і заходи із запобігання масовим вивільненням працівників і з мінімізації їх негативних наслідків.

Пунктом 6 Порядку утворення спеціальних комісій для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників, затвердженого постановою КМУ від 22 квітня 2013 р. № 305, розробка комплексу заходів для підприємства, на якому передбачається масове вивільнення працівників, спрямованих на зменшення чисельності вивільнюваних працівників, покладена на спеціальні комісії. Комісія: а) аналізує здійснені роботодавцями заходи щодо зменшення чисельності вивільнюваних працівників; б) розглядає питання щодо можливості надання підприємствам, на яких передбачається масове вивільнення працівників, фінансової допомоги у формі пільгових кредитів, відстрочення платежів до місцевих бюджетів; в) вивчає питання щодо перепрофілювання або зміни форми власності підприємства; г) подає пропозиції щодо: розширення сфери застосування праці за рахунок створення робочих місць у пріоритетних видах економічної діяльності, розвитку малого бізнесу, сприяння підприємницькій діяльності вивільнюваних працівників, фермерських господарств, організації громадських робіт для працівників, які втратили частину заробітної

плати внаслідок вимушеного скорочення до 50 відсотків передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції; внесення змін до актів законодавства, спрямованих на запобігання різкому зростанню безробіття.

Конкретної відповіді на питання, які саме заходи слід вважати такими, що запобігають масовому вивільненню працівників і мінімізують його негативні наслідки, чинне законодавство про працю та законодавство про зайнятість населення не містить. Така ситуація є неприйнятною й у цій вельми важливій царині створює підґрунтя для порушення роботодавцями прав найманих працівників.

Розуміючи це, розробники проекту ТК України (реєстр. № 1658, текст доопрацьований, від 20.05.2015 р.) спробували усунути цей недолік, віднісши до запобіжних заходів у разі виникнення загрози масових звільнень працівників у зв'язку із скороченням:

- обмеження або припинення прийняття на роботу нових працівників;
- обмеження надурочних робіт та робіт у вихідні дні;
- зупинення роботи окремих структурних підрозділів чи юридичної особи в цілому з наданням працівникам за їх згодою відпусток без збереження заробітної плати або з частковим її збереженням на строк до двох місяців;
- 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;
- поетапне звільнення працівників у зв'язку із скороченням;
- надання працівникам можливості навчання, перенавчання або підвищення кваліфікації;
- інші передбачені колективними угодами і договором заходи, рекомендовані центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів, а також за підсумками консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Загалом підтримуючи такий підхід, висловимо декілька міркувань щодо його вдосконалення. Так, надання працівникам можливості навчання, перенавчання або підвищення кваліфікації навряд чи можна вважати заходами запобігання масовим вивільненням чи мінімізації їх негативних наслідків, адже за ст. 1

Закону України «Про професійний розвиток працівників» [8] професійне навчання працівників – це процес цілеспрямованого формування у працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмій, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності, що включає первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва. Тобто є не чим іншим, як формою професійного розвитку працівників. Останній, на погляд О. М. Кримської, є складним процесом, спрямованим на виявлення потенційних здібностей працівника у певній професійній діяльності задля їх розвинення й постійного вдосконалення з метою відповідності виробничим потребам, які постійно підвищуються [9, с. 28–29]. Закон України «Про зайнятість населення» у ст. 5 професійну орієнтацію з метою самовизначення та реалізації здатності особи до праці, а також професійне навчання відповідно до здібностей та з урахуванням потреб ринку праці визнає гарантіями держави у сфері зайнятості населення. Частина 2 ст. 24 цього законодавчого документа до заходів щодо сприяння зайнятості населення відносить професійну орієнтацію і професійне навчання. Система професійного навчання охоплює: а) осіб, які проходять первинну професійну підготовку в навчальних закладах та інших установах, що здійснюють або забезпечують підготовку кваліфікованих робітників і фахівців; б) працівників, які проходять первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації впродовж трудової діяльності; в) безробітних, які шукають роботу і потребують первинної професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації.

Дієвим заходом запобігання колективним вивільненням слід також визнати заборону прийняття на роботу працівників-сумісників. За ч. 2 ст. 21 КЗпП України працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін. Н. В. Веренич до властивостей, іманентно притаманних останньому, відносить такі: сумісництво припускає виконання поряд з основною роботою іншої роботи, причому кількість таких «інших робіт» нормативно не обмежена; усі роботи за сумісництвом здійснюються на основі трудового договору чи контракту; ці трудові договори можуть укладатися із суб'єктами усіх форм власності й у різних сферах

суспільного виробництва, за винятком випадків, спеціально передбачених законодавством, колективним договором чи угодою сторін; виконання всіх додаткових робіт на тому чи іншому підприємстві, в установі, організації, а також за наймом у фізичної особи здійснюється лише у вільний від основної роботи час; і основна, і додаткова робота (роботи) повинні бути оплачуваними й оплачуватися відповідно до норм і тарифів дійсної системи оплати праці; усі роботи, що виконуються за сумісництвом, повинні мати регулярний, систематичний характер; громадянин України, який уклав один чи кілька трудових договорів на роботу за сумісництвом у вільний від основної роботи час, може виконувати їх і як працівник, і як службовець [10, с. 13]. Тобто сумісництво є такою формою організації праці, за якою працівники у вільний від основної роботи час виконують на умовах трудового договору додаткову систематично оплачувану роботу на тому чи іншому підприємстві, в установі, організації або у роботодавця – фізичної особи. Виходячи з цього, не можна вважати сумісництвом роботу працівника за умови розширення зон обслуговування або тимчасового заміщення відсутнього колеги, у випадках, коли роботи виконуються разом з основною роботою у свій робочий час. Вводячи заборону на прийняття на роботу сумісників та звільняючи уже прийнятих осіб, роботодавець тим самим запобігає масовим вивільненням працівників, для яких дане підприємство є основним місцем роботи. У сумісників же у будь-якому разі залишається дохід за їх основним місцем роботи.

Ще однією із форм запобігання колективним вивільненням слід визнати заборону суміщення професій (посад). В. А. Глоzman указав правове явище називає особливим різновидом трудових правовідносин, за яких «...працівник на підставі трудового договору на одному й тому ж підприємстві, в установі, організації виконує роботу різних професій або здійснює службові функції за декількома посадами в межах однієї встановленої одиниці робочого часу. Суміщення професій і посад надає значний економічний та соціальний ефект, створює умови для охорони здоров'я, сприяє підвищенню продуктивності праці у всіх сферах народного господарства» [11, с. 3]. «Для поняття суміщення професій чи посад як форми організації праці не має значення, суміщаються професії або посади у зв'язку з вивільненням робітників і службовців, що виконували відповідні роботи, або з їх тимчасовою відсутністю... Суміщення можливе також за вакантними професіями і посадами, адже це дозволяє виконати встановлені завдання й зобов'язання наявним складом без прийняття нових постійних або

тимчасових працівників», – зазначає М. Є. Панкін [12, с. 5]. Як бачимо, основна відмінність між розглядуваними правовими термінами полягає в тому, що при сумісництві особа може працювати у вільний від основної роботи час на тому самому або іншому підприємстві, а суміщення передбачає виконання у межах свого робочого часу додаткової роботи за іншою професією (посадою). Упорядковуючи роботу при суміщенні професій (посад), тим самим даємо можливість забезпечити роботою більшу кількість працівників підприємства.

**Висновки.** Таким чином, доцільним є законодавче закріплення наступного переліку заходів запобігання і мінімізації негативних наслідків масових вивільнень працівників: 1) обмеження або тимчасове припинення прийому на роботу нових працівників; 2) заборона прийняття на роботу сумісників і звільнення вже працюючих сумісників; 3) заборона суміщення професій (посад); 4) тимчасове зупинення роботи юридичної особи чи її окремих підрозділів; 5) скасування застосування надурочних робіт; 6) зміна істотних умов праці; 7) введення неповного робо-

чого часу; 8) поетапне вивільнення працівників; 9) інші заходи, передбачені колективними договорами й угодами.

Окрім того, переконані, що рішення щодо заходів із запобігання масовим вивільненням працівників і мінімізації їх негативних наслідків мають приймати власник або уповноважений ним орган, однак за умови обов'язкового їх погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). І це закономірно, адже профспілки, їх об'єднання захищають право громадян на працю, беруть участь у розробленні та здійсненні державної політики у галузі трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту. Профспілкові організації на підприємствах представляють інтереси своїх членів і захищають їх трудові, соціально-економічні права та інтереси. Захисна функція профспілок спрямована на безпосереднє відтворення профспілками прав та законних інтересів працівників, на припинення й усунення протиправних дій окремих посадових осіб, які порушили трудове чи інше законодавство у сфері праці, включаючи питання покращення умов праці.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Дод.). – Ст. 375.
2. Насиковская А. А. Правовое регулирование массового увольнения : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / А. А. Насиковская ; С.-Петерб. гуманит. ун-т профсоюзов. – СПб., 2007. – 200 с.
3. Про затвердження Положення про організацію роботи щодо сприяння зайнятості населення в умовах масового вивільнення працівників : постанова КМУ від 31.12.1993 № 1090 // ЗП України. – 1994. – № 4. – Ст. 107.
4. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
5. Про затвердження Порядку утворення спеціальних комісій для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників : постанова КМУ від 22.04.2013 № 305 // Офіц. вісн. України. – 2013. – № 33. – Ст. 1166.
6. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2011. – № 28. – Ст. 255.
7. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України : монографія / О. М. Ярошенко. – Х. : Вид. СПД ФО Вапнярчук Н. М., 2006. – 456 с.
8. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2012. – № 39. – Ст. 462.
9. Кримська О. М. Правові засади та форми забезпечення професійного зростання працівника в нових умовах економічного розвитку : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / О. М. Кримська ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2012. – 187 с.
10. Веренич Н. В. Особливості правового регулювання праці за сумісництвом і суміщенням професій (посад) : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Н. В. Веренич ; Нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2003. – 180 с.
11. Глозман В. А. Трудовые права работников, совмещающих профессии и должности : монография / В. А. Глозман. – Минск : Беларусь, 1980. – 79 с.
12. Панкин М. Е. Совмещение профессий и должностей : монография / М. Е. Панкин. – М. : Юрид. лит., 1984. – 112 с.

## REFERENCES

1. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy (Labour Code of Ukraine) zatv. Zakonom URSR vid 10.12.1971 No 322-VIII, *Vidom. Verkhov. Rady URSR*, 1971, No 50 (Dodatok), St. 375.

2. Nasikovskaya A. A. *Pravovoe regulirovanie massovogo uvolneniya* (Legal Regulation of Mass Layoffs) dis. kand. yurid. nauk: spets. 12.00.05, SPb. gumanit. un-t profsoyuzov, SPb., 2007, 200 p.
3. Pro zatverdzhennia Polozhennia pro orhanizatsiiu roboty shchodo spriannia zainiatosti naseleennia v umovakh masovoho vyvylnennia pratsivnykiv (On Approval of the Organization Work to Promote Employment in Conditions of Mass Layoffs): postan. KМУ vid 31.12.1993, No 1090, *ZP Ukrainy*, 1994, No 4, St. 107.
4. Pro zainiatist naseleennia (On Employment) : Zakon Ukrainy vid 05.07.2012 No 5067-VI, *Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy*, 2013, No 24, St. 243.
5. Pro zatverdzhennia Poriadku utvorennia spetsialnykh komisii dlia vzhyttia zakhodiv shchodo zapobihannia rizkomu zrostanniu bezrobittia pid chas masovoho vyvylnennia pratsivnykiv (On Approval of the Formation of Special Commissions to take Measures to Prevent a Sharp Rise in Unemployment During the Mass Layoffs) : postan. KМУ vid 22.04.2013 No 305, *Ofits. visn. Ukrainy*, 2013, No 33, St. 1166.
6. Pro sotsialnyi dialoh v Ukraini (On Social Dialogue in Ukraine) : Zakon Ukrainy vid 23.12.2010 No 2862-VI, *Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy*, 2011, 28, St. 255.
7. Yaroshenko O. M. *Teoretychni ta praktychni problemy dzherel trudovoho prava Ukrainy* (Theoretical and Practical Problems of Sources of Labor Law in Ukraine), monohr, Kh., Vydavets SPD FO Vapniarchuk N. M., 2006, 456 p.
8. Pro profesiinyi rozvytok pratsivnykiv (On Professional Development of Employees), Zakon Ukrainy vid 12.01.2012 No 4312-VI, *Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy*, 2012, No 39, St. 462.
9. Krymska O. M. *Pravovi zasady ta formy zabezpechennia profesiinoho zrostannia pratsivnyka v novykh umovakh ekonomichnoho rozvytku* (Legal Basis and Form of Providing Employee Professional Growth in the New Economic Conditions) dys. kand. yuryd. nauk : spets. 12.00.05, Kyivskiy nats. un-t im. Tarasa Shevchenka, K., 2012, 187 p.
10. Verenykh N. V. *Osoblyvosti pravovoho rehuliuвання pratsi za sumisnytvom i sumishchenniam profesii (posad)*, (Features of Legal Regulation of Labor and Combination of Part-Time Jobs (Positions)) dys. kand. yuryd. nauk : spets. 12.00.05, Nats. un-t vnutr. Sprav, Kh., 2003, 180 p.
11. Glzman V. A. *Trudovye prava rabotnikov, sovmeschayuschih professii i dolzhnosti* (Labor Rights, Combining the Profession and Position) : monogr, Minsk, Belarus, 1980, 79 p.
12. Pankin M. E. *Sovmeschenie professiy i dolzhnostey* (The Combination of Professions and Positions), monogr, M.: Yurid. lit., 1984, 112 p.

Д. А. ЧЕСТА

аспирант НИИ правового обеспечения инновационного развития НАПрН Украины

### К ПРОБЛЕМЕ МЕР ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И МИНИМИЗАЦИИ ОТРИЦАТЕЛЬНЫХ ПОСЛЕДСТВИЙ МАССОВЫХ УВОЛЬНЕНИЙ РАБОТНИКОВ

В статье проанализированы основные проблемные вопросы мер предотвращения и минимизации отрицательных последствий массовых увольнений работников. Рассмотрено действующее и перспективное законодательство в этой сфере. Приведен авторский перечень мер предотвращения и минимизации отрицательных последствий массовых увольнений работников, который, по мнению автора, требует законодательного закрепления. Кроме того, утверждается, что решения относительно таких мероприятий должны принимать собственник или уполномоченный им орган при условии обязательного согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем).

**Ключевые слова:** предотвращение массовых увольнений работников, негативные последствия, государственная политика, профсоюзные организации, социальный диалог, занятость населения.

D. O. CHESTA

PhD Candidate of the Scientific and Research Institute of Providing Legal Framework for the Innovative Development of National Academy of Law Sciences of Ukraine

### ON THE PROBLEM OF PREVENTION MEASURES AND MINIMIZATION OF THE ADVERSE EFFECTS OF MASS DISCHARGE OF EMPLOYEES

**Problem setting.** The implementation of labor rights and guarantees of employees, applicable labor conditions creation, employees and employers rights and interests' protection are the purposes of legal regulation of labor and

associated with labor relations in Ukraine. Legislation realize significant adverse effects of mass discharge of employees on labor market as the system of legal, social, labor, economic and organizational relationships arising by job-seekers, employees, trade unions, employers and theirs organizations, public authorities in the employment field. Because of that legislation provides for a system of prevention measures and minimization of adverse effects of mass discharge of employees.

**Target of research.** The purpose of the article is to study the effectiveness of prevention measures and minimization of the adverse effects of mass discharge of employees in modern conditions.

**Analysis of resent researches and publications.** Certain aspects of the problems of mass discharge of employees have been studied by: L. Y. Velichko, P. I. Zhyhalkin, M. I. Inshyn, T. Markina, S. M. Prylypko, O. I. Protsevskyy, O. V. Prudyvus, A. M. Jusko, O. M. Yaroshenko and others. However, it does not exclude the need of systematic study of this issue, that is particularly relevant in the economic crisis in Ukraine.

**Article's main body.** Modern relations in social and labor field should provide coordination and protection of the interests of employees, employers, state and local authorities by the consensus, by development and implementation of a coherent policy. This is not about merging interests and this is about the achieving an optimal balance between them, about the creation of such a situation in what every employer is able to provide stable profit, and employee – worthy existence conditions that will meet a certain level of living standards.

**Conclusions and prospects for the development.** Thus, it is reasonable to enshrine in legislation the following list of prevention measures and minimization of the adverse effects of mass discharge of employees: (1) restriction or suspension of new employees hiring; (2) prohibit the part-time employees' employment and dismiss part-time employees; (3) prohibit the combination of professions (positions); (4) temporary suspension of the legal entity or its separate units; (5) abolition the overtime working; (6) changing fundamental terms of employment; (7) introduction the part-time work; (8) gradual discharge of employees; (9) other measures provided for by collective agreements and contracts.

In addition, author pay attention that the decisions on prevention measures of mass discharge of employees and minimization of its adverse effects should make the owner or authorized body, but compulsorily with mandatory approval of the elected body of primary trade union organization.

**Key words:** prevention of mass discharge of employees, adverse effects, state policy, trade unions, social dialog, employment of population.