

АНАЛІТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ МАСОВИХ ВИВІЛЬНЕНЬ ПРАЦІВНИКІВ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ТА ПЕРСПЕКТИВИ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ В УКРАЇНІ

Вступ

Проблематика масових або колективних вивільнень працівників належить до числа найбільш чутливих сфер трудового права, оскільки безпосередньо стосується забезпечення права на працю, соціального захисту працівників і стабільності ринку праці. Особливої актуальності вона набуває в умовах воєнного стану в Україні, коли підприємства стикаються з вимушеним скороченням діяльності, релокацією або повною зупинкою виробництва.

Європейська спільнота виробила цілісну систему регулювання колективних звільнень, яка базується на принципах соціального партнерства, консультацій із представниками працівників і державного контролю. Основним нормативним актом у цій сфері є Директива Ради 98/59/ЄС від 20 липня 1998 року про наближення законодавства держав-членів, що стосується масових вивільнень (далі — Директива 98/59/ЄС).

Україна, проголосивши стратегічний курс на європейську інтеграцію, поступово гармонізує своє трудове законодавство з нормами Європейського Союзу. Разом з тим, чинна національна правова база має низку особливостей і прогалин, що потребують вдосконалення для досягнення повної відповідності європейським стандартам.

Метою цього дослідження є проведення комплексного аналізу правового регулювання масових колективних вивільнень у міжнародному, європейському та українському контекстах із визначенням ступеня імплементації положень Директиви 98/59/ЄС у законодавство України.

Завдання дослідження:

- проаналізувати міжнародні та європейські стандарти у сфері колективних звільнень.
- визначити особливості правового регулювання масових вивільнень у трудовому законодавстві України.
- порівняти основні положення Директиви 98/59/ЄС і норм українського законодавства.
- сформулювати пропозиції щодо вдосконалення національного законодавства для забезпечення його гармонізації з міжнародними стандартами.

Розділ I. Міжнародне правове регулювання масових вивільнень

1.1. Основні міжнародні стандарти у сфері колективних вивільнень

Міжнародне трудове право розглядає колективні звільнення як одну з найбільш соціально чутливих форм припинення трудових відносин. Вони впливають не лише на працівників, але й на економічну стабільність регіонів і функціонування ринку праці. Тому Міжнародна організація праці (МОП) сформувала низку конвенцій і рекомендацій, які регулюють процедури звільнення, консультацій, повідомлення й соціального супроводу працівників.

Конвенція МОП № 158 “Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця” (1982 р.) – це базовий документ, який уперше на міжнародному рівні визначив єдині гарантії захисту працівників при звільненні.

Згідно зі статтями 13–14 Конвенції, масове (колективне) вивільнення вважається звільненням працівників, яке здійснюється з економічних, технологічних, структурних або аналогічних причин, і не пов’язане з поведінкою конкретного працівника.

Процедура колективного звільнення за Конвенцією № 158 складається з кількох етапів:

1) Консультації з представниками працівників – до ухвалення рішення про звільнення.

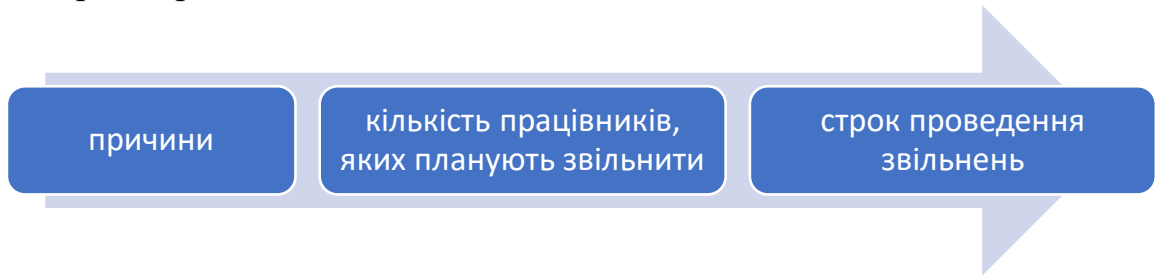
Роботодавець зобов’язаний “у належний строк проводити консультації з представниками працівників з метою запобігання або зменшення масштабів звільнення та пом’якшення його наслідків” (ст. 13 п. 1).

Під час консультацій мають обговорюватися:



2) Повідомлення компетентного державного органу

Роботодавець повинен у письмовій формі повідомити відповідний державний орган про заплановане звільнення, вказавши:



3) Контроль з боку держави

Уповноважений орган має право відкласти або призупинити звільнення на певний період, щоб знайти альтернативи — наприклад, через державні програми працевлаштування або фінансову допомогу підприємству.

4) Право працівників на участь у прийнятті рішень

Конвенція № 158 встановлює, що працівники або їх представники повинні бути поінформовані про критерії відбору працівників, яких планують звільнити, і мати можливість висловити зауваження.

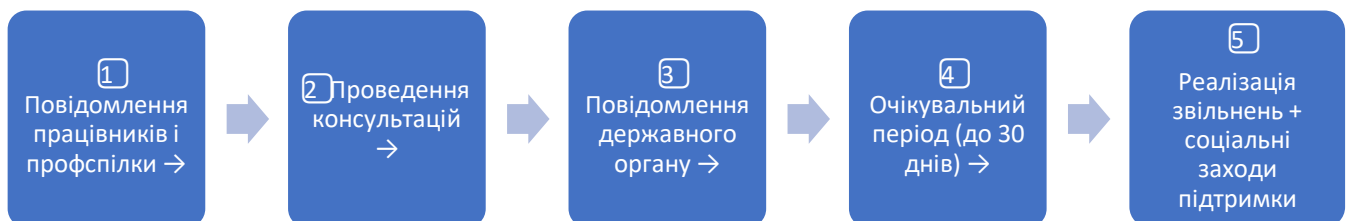
Рекомендація МОП № 166 “Щодо припинення трудових відносин” (1982 р.) деталізує положення Конвенції № 158, встановлюючи практичні кроки, яких слід дотримуватися під час масового вивільнення.

Зокрема, вона вимагає, щоб консультації між роботодавцем і представниками працівників проводилися завчасно, на основі повної інформації про причини звільнення, кількість і категорії працівників, а також строки проведення процедури (п. 22–23 Рекомендації).

Крім того, роботодавець має надати дані про альтернативи звільнення: наприклад, скорочення робочого часу, тимчасову зупинку виробництва, переведення працівників на інші посади або в інші підрозділи підприємства.

Рекомендація передбачає, що після повідомлення компетентного органу держава має право затримати звільнення на період до 30 днів, щоб оцінити соціальні наслідки та вжити превентивних заходів — наприклад, через службу зайнятості або соціальні програми.

Таким чином, Рекомендація № 166 формує «покроковий алгоритм» масового звільнення



Конвенція МОП № 122 “Про політику у сфері зайнятості” (1964 р.) створює макрорівневу рамку, у межах якої держави зобов’язані розробляти політику, спрямовану на повну, продуктивну і вільно обрану зайнятість.

У контексті колективних звільнень Конвенція № 122 зобов'язує уряди:

- ✓ завчасно виявляти галузі, у яких існує ризик масових скорочень,
- ✓ розробляти державні програми перекваліфікації та перенавчання працівників,
- ✓ співпрацювати з роботодавцями й профспілками для забезпечення плавного переходу працівників на нові робочі місця.

Конвенція № 122 створює профілактичну модель, що передбачає втручання держави до моменту масового звільнення, з метою запобігання кризі зайнятості.

Іншими міжнародними актами та стандартами, у яких так чи інакше згадується процедура масового вивільнення працівників є:

Конвенція МОП № 111 “Про дискримінацію в галузі праці та занять” (1958 р.) – забороняє вибіркове звільнення за ознаками статі, віку, політичних чи профспілкових переконань, що часто набуває актуальності при колективних скороченнях.

Європейська соціальна хартія (переглянута, 1996 р.) – у статті 24 гарантує кожній особі право на захист у випадку звільнення, включно з обов'язком держави забезпечувати справедливі процедури, консультації та компенсаційні виплати.

Рекомендація МОП № 119 “Про припинення трудових відносин у державному секторі” – передбачає, що у випадку масових звільнень у державних структурах має бути застосований окремий порядок консультацій із профспілками та попереднього узгодження планів.

1.2. Директива Ради 98/59/ЄС: мета, структура та основні положення

Директива 98/59/ЄС встановлює мінімальні, але обов'язкові процедурні гарантії при колективних вивільненнях:

- обов'язок консультацій із представниками працівників (ст. 2);
- повідомлення компетентного органу (ст. 3);
- період відстрочки реалізації звільнень (щонайменше 30 днів) для державного втручання (ст. 4);
- дозволяє державам-членам установлювати сприятливіші норми (ст. 5);
- визначає сферу застосування, «лічильники» порогів і винятки (ст. 1).

Пункт 1(1)(а) Директиви визначає «колективне звільнення» як припинення трудових договорів, здійснене з ініціативи роботодавця з причин, не пов'язаних із конкретними працівниками, якщо протягом певного періоду відбувається:

щонайменше 10 звільнень на підприємствах із 21–99 працівниками;
звільнення щонайменше 10 % працівників на підприємствах із 100–299 працівниками;

щонайменше 30 звільнень працівників на підприємствах із понад 300 працівниками;

щонайменше 20 звільнень протягом 90 днів незалежно від звичайної кількості найманих працівників на відповідному підприємстві.

Таке уніфіковане визначення усуває можливість заниження реального масштабу звільнень у статистиці та забезпечує рівний захист у державах-членах.

Ключовою новелою Директиви є механізм «прирівнювання» інших звільнень до масових вивільнень, встановлений абзацом другим пункту 1 статті 1 Директиви.

Зокрема, до масових вивільнень прирівнюються й інші припинення трудового договору, ініційовані роботодавцем з причин, не пов'язаних з особами працівників (напр., істотна одностороння зміна умов, що змушує працівника припинити договір), за умови, що у періоді є щонайменше п'ять «чистих» звільнень.

Мета цієї норми – запобігти ухиленню від обов'язку консультацій і повідомлень шляхом використання формальних підстав («зміна умов», «скорочення проекту», «розірвання за угодою сторін» тощо), які насправді є прихованими звільненнями з економічних причин.

Судова практика CJEU частково надала відповіді на застосування відповідної норми у таких справах:

C-422/14 *Pujante Rivera*: істотна, одностороння і на шкоду працівнику зміна базових умов, що де-факто веде до припинення трудових відносин, рахується як «dismissal» для цілей Директиви (а отже — входить у лічильник і може «увімкнути» колективну процедуру).

C-188/03 *Junk v. Kühnel*: консультації повинні передувати крокам до звільнення; момент, що має значення для процедур — до видачі індивідуальних повідомлень/реалізації звільнень (і до завершення періоду відстрочки).

C-80/14 *USDAW (Woolworths)*: уточнено метод підрахунку за критерієм «establishment» (рахунок ведеться по кожній установі, а не сукупно по всій мережі, якщо інше не впливає з нац.права), що впливає на те, де саме «спрацьовують» пороги.

Аналітичні/наукові огляди (ETUI, Deloitte-звіт для ЄК) підкреслюють: абзац другого пункту 1 статті 1 Директиви спрямований проти «роздрібнення» або маскуванню звільнень (staggered dismissals, «угоди про припинення» замість звільнення, тощо). Тому усе, що фактично є економічно зумовленим припиненням із ініціативи роботодавця, має додаватися до лічильника порогу масових вивільнень.

Таким чином, поняття «вивільнення» тлумачиться функціонально, а не формально, а будь-яке припинення, ініційоване роботодавцем з економічних причин, враховується у процедурі масового вивільнення, якщо поріг (≥ 5 звільнень) досягнуто.

Водночас Директива не застосовується до масових вивільнень, що впливають із закінчення строку чи виконання завдання за строковими договорами. Виняток становить дострокове припинення таких договорів з ініціативи роботодавця з причин, не пов'язаних із працівниками — тоді ці випадки

рахуються і можуть увімкнути процедуру масового вивільнення. Таким чином, звільнення у зв'язку із закінченням строку дії трудового договору не має враховуватися при масовому вивільненні.

Наукові коментарі (ETUI) пояснюють, що мета такого регулювання – уникнути штучного збільшення статистики за рахунок контрактів, природа яких *ex ante* передбачає завершення у визначений момент; але там, де роботодавець сам ініціює дострокове припинення з економічних причин, соціальні гарантії колективної процедури повинні спрацювати.

Також Директива 98/59/ЄС прямо передбачає, що вона не застосовується до працівників публічних адміністративних органів або підприємств, діяльність яких регулюється публічним правом, а також до «еквівалентних органів» у тих державах-членах, де це поняття формально не визначене (ст. 1 п. 2 (b)).

Метою цієї норми є відмежування службових правовідносин, у яких діє адміністративно-правовий режим та службова підпорядкованість, від приватно-трудова відносин, на які спрямована Директива. Головний критерій – це правова природа роботодавця й режим регулювання (адміністративне, публічно-правове). Водночас державні компанії приватного права зазвичай не підпадають під цей виняток і мають виконувати процедури консультацій/повідомлення на загальних підставах.

Позиція підтверджується практикою Суду ЄС та офіційними матеріалами: сфера публічної служби охоплюється спеціальними режимами публічного права, а не приватно-правовою моделлю колективних вивільнень.

Практика Суду ЄС показує, що цей виняток тлумачиться вузько, аби не допустити необґрунтованого позбавлення працівників гарантій.

Справа C-298/04 *Nold v. Commission* – суд підтвердив, що критерієм є правова природа та функції органу. Якщо він реалізує владні повноваження й підпорядковується адміністративному праву (наприклад, міністерства, муніципалітети, поліція, суди), то Директива не діє. Натомість підприємства, навіть державні, що здійснюють економічну діяльність на основі приватного права, не підпадають під виняток і повинні проводити консультації та повідомляти компетентні органи відповідно до ст. 2–3 Директиви.

Справа C-44/08 *Akavan Eriyisalojen Keskusliitto AKE v. Fujitsu Siemens Computers Oy*

Суд уточнив, що навіть у публічному секторі важливо, чи існують трудові договори приватного типу. Якщо відносини оформлені на підставі трудового контракту, а не адміністративного призначення, то працівники мають бути захищені Директивою.

Справа C-16/19 *Commission v. Hungary*

Суд визнав, що масові звільнення в державних установах, які виконують економічні завдання (наприклад, державні агентства з комерційними функціями), підпадають під сферу дії Директиви, навіть якщо їх власником є держава. Таким чином, критерієм є характер діяльності, а не форма власності.

Отже, критерій застосування винятку формулюється за триступневим тестом:

- ❖ Який правовий режим регулює орган (публічне чи приватне право)?
- ❖ Чи має орган владні повноваження або виконує публічні функції?
- ❖ Чи існують трудові контракти приватного типу?

При цьому варто зазначити, що порівняльний аналіз національних моделей свідчить, що хоча більшість країн визнають виняток для публічної служби, вони водночас поширюють процедури консультацій і на державні підприємства чи інші суб'єкти, які ведуть господарську діяльність.

Країна	Коло застосування винятку	Процедура для держсектору	Джерело/практика
Німеччина	Закон про захист від звільнень (Kündigungsschutzgesetz) не діє для класичних «Beamte» — посадових осіб публічної служби; однак застосовується до працівників державних компаній (Betriebsverfassungsgesetz).	У держкомпаніях діють ради працівників , обов'язкові консультації; профспілки беруть участь у «Sozialplan».	Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21. Februar 2017 – 1 AZR 160/16.
Франція	«Licenciement économique collectif» регулює і приватні, і державні компанії з комерційною формою (SA, EPIC). Виняток — лише для класичних державних службовців.	Обов'язковий план de sauvegarde de l'emploi (PSE) — детальний соціальний план; консультації з Comité social et économique (CSE) .	Code du travail, art. L1233-61 – L1233-63.
Іспанія	«Despido colectivo» застосовується до всіх роботодавців, включно з державними підприємствами; виняток — держслужбовці (funcionarios públicos).	Потрібна інформація й консультації з представниками працівників ; компетентний орган праці може призупинити процедуру.	Real Decreto 1483/2012.
Польща	Закон «Про спеціальні правила розірвання трудових договорів» (2003) охоплює всі підприємства, включно з державними. Виняток — працівники на службі за адміністративними контрактами.	Консультації з профспілками; повідомлення повітового управління праці.	Dz.U. 2003 Nr. 90 poz. 844.

Таким чином, у більшості країн виняток стосується лише «чистих» службових відносин, тоді як державні підприємства та економічні агенції діють за приватноправовими трудовими процедурами і повністю підпадають під дію Директиви 98/59/ЄС.

Для України це означає, що під час імплементації Директиви 98/59/ЄС потрібно чітко розмежувати службові відносини (держслужбовці, військові,

судді) та трудові відносини у державних підприємствах, університетах, комунальних закладах. Останні повинні проходити за моделлю колективних звільнень із консультаціями та повідомленнями.

Процедура масового звільнення згідно Директиви № 98/59/ЄС

1) Обов'язкові консультації з представниками працівників (стаття 2) є основним аспектом процедури, передбаченої Директивою.

Вони мають бути розпочаті завчасно, ще до ухвалення остаточного рішення про звільнення, і мають проводитися між роботодавцем та представниками працівників (зазвичай профспілковими органами або радами працівників).

Мета консультацій:

- уникнення звільнень, якщо можливо (через перенавчання, переведення, скорочення робочого часу тощо).
- уменшення кількості звільнених у разі неможливості уникнення.
- пом'якшення соціальних наслідків звільнення, включаючи компенсації, психологічну та професійну підтримку працівників.

Роботодавець повинен надати письмову інформацію представникам працівників, зокрема:

- причини звільнень;
- кількість і категорії працівників, яких це стосується;
- кількість і категорії працівників, які зазвичай працюють на підприємстві;
- період, протягом якого планується звільнення;
- критерії відбору працівників, яких планують звільнити;
- порядок розрахунку будь-яких компенсаційних виплат.

Ця інформація має бути достатньо детальною, щоб дозволити представникам працівників зробити пропозиції, спрямовані на уникнення чи пом'якшення звільнень.

Консультації повинні бути реальними, тобто мати наслідки — рекомендації профспілок мають бути розглянуті, а відповіді роботодавця задокументовані.

Директива не встановлює конкретних строків, але Європейський суд справедливості у низці рішень (наприклад, C-188/03 *Junk v. Kühnel*) підкреслив, що консультації мають завершуватися до подання офіційного повідомлення про звільнення, інакше процедура вважається порушеною.

2) Після консультацій роботодавець зобов'язаний письмово повідомити державний орган, уповноважений контролювати зайнятість (у більшості країн ЄС — це національна служба працевлаштування або Міністерство праці).

Повідомлення має містити:

- причини звільнення;
- загальну кількість працівників і кількість запланованих до звільнення;

- категорії працівників;
- період проведення звільнень;
- результати проведених консультацій з працівниками.

Копія повідомлення також обов'язково надсилається представникам працівників.

3) Держава, отримавши повідомлення, може:

- втрутитися у процес (наприклад, запропонувати програми підтримки або субсидії роботодавцю);
- відкласти реалізацію звільнення, якщо порушено строки консультацій або виявлено порушення процедури.

Строки та відстрочка реалізації звільнення (стаття 4)

Роботодавець не може здійснити звільнення раніше ніж через 30 днів після повідомлення компетентного органу.

Цей строк є обов'язковим “періодом очікування”, під час якого держава або профспілки можуть втрутитися з метою:

- пошуку альтернатив (переведення, тимчасові субсидії);
- розроблення соціальних планів;
- надання працівникам часу на підготовку до зміни статусу зайнятості.

Держави-члени ЄС мають право продовжити цей період (деякі до 60 або навіть 90 днів), якщо того потребує ситуація.

Директива не є граничним документом. Вона встановлює мінімальні стандарти, дозволяючи державам розробляти ширші гарантії – наприклад:

більш тривалий строк повідомлення (як у Франції 60 днів);

обов'язкові компенсаційні пакети;

участь державних інспекторів праці у консультаціях;

право працівників на відновлення на роботі у разі порушення процедури.

Ця гнучкість дозволяє кожній державі адаптувати норми Директиви до своїх соціально-економічних реалій, зберігаючи при цьому європейський стандарт гарантій.

Основні елементи Директиви № 98/59/ЄС та аспекти її застосування

Елемент	Норма Директиви	Практичний сенс / тлумачення
Пороги та «прирівнювання»	Ст. 1(1)(а) + 1(2)	Рахуються «чисті» звільнення + припинення з ініціативи роботодавця з неособових причин (за наявності ≥ 5 «чистих» звільнень у періоді).
«Приховані» звільнення	—	Істотна одностороння зміна умов, що фактично примушує до припинення, входить у лічильник .
Строкові договори	Ст. 1(2)(а)	Закінчення строку — поза Директивою; дострокове припинення з ініціативи роботодавця — всередині .

Елемент	Норма Директиви	Практичний сенс / тлумачення
Публічна адміністрація	Ст. 1(2)(b)	Органи публічного права — поза сферою; держкомпанії приватного права — у сфері Директиви.
Консультації → повідомлення	Ст. 2–3	Консультації — до офіційних кроків; повідомлення держави — з повними даними.
Відстрочка (30 днів +)	Ст. 4	Час для втручання/соціальних планів; у ряді країн — 60/90 днів.
«Establishment»	Ст. 1(1)(a)	Поріг рахується по установі , якщо інше не встановлено нац. порядком.

Алгоритм масового вивільнення відповідно до Директиви № 98/59/ЄС



Розділ II. Імплементація положень Директиви 98/59/ЄС та рекомендацій МОП в українське законодавство

2.1. Порівняльний аналіз імплементації Директиви у національне законодавство

Імплементація норм європейського трудового права в Україні є складовою процесу гармонізації національного законодавства з *acquis communautaire* у межах зобов'язань, передбачених Угодою про асоціацію між Україною та ЄС.

Питання масових колективних звільнень належать до тих сфер, де наближення є не лише правовим, а й соціально-економічним викликом, оскільки безпосередньо впливає на рівень зайнятості, стабільність ринку праці та соціальний діалог.

Директива встановлює певні кількісні пороги для того щоб вивільнення вважалось масовим, і передбачає, що до звільнень прирівнюються припинення трудових договорів з ініціативи роботодавця з причин, не пов'язаних із конкретними працівниками, якщо наявні щонайменше п'ять «чистих» звільнень (ст. 1(2)).

Регулювання масових скорочень в Україні регулюється Кодексом законів про працю України та Законом України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI.

Директива визначає пороги (≥ 10 ; 10 %; ≥ 30) і прямо наказує при підрахунку додавати до «звільнень» інші припинення договорів з ініціативи роботодавця з неособових причин, якщо в періоді наявні щонайменше п'ять «чистих» звільнень (п. 1(2)).

Практика Суду ЄС (Pujante Rivera) підтвердила, що «істотна і одностороння» зміна базових умов праці, яка де-факто змушує працівника піти, рахується як звільнення для цілей порогу. Стаття 48 Закону України «Про зайнятість населення» встановлює подібні кількісні критерії, проте не інкорпорує механізм «прирівнювань», через що частина економічно зумовлених припинень випадає з «лічильника» і не запускає превентивні процедури

Основоположна частина Директиви ранні та змістовні консультації між роботодавцем і представниками працівників: не лише інформування, а співпроекування альтернатив (переведення, гнучкі графіки, запровадження неповного робочого часу, тощо), пом'якшення наслідків (розширені компенсації, перекваліфікація, психологічна підтримка) і документування прийнятих рішень.

Рішення Суду ЄС (Junk v. Kühnel) наголосило: консультації повинні передувати індивідуальним повідомленням, інакше процедура порушена.

В Україні ст. 49-2 КЗпП містить переважно обов'язок попередити профспілку, без визначених строків, переліку даних, протоколів і правових наслідків «безрезультатних» консультацій – отже, соціальний зміст консультацій як інструменту пом'якшення наслідків ще не реалізований.

Директива встановлює подвійний обов'язок: повідомити компетентний орган (ст. 3) і витримати мінімум 30 днів «moratorium» (ст. 4), протягом якого держава може втрутитися, ініціювати програми та навіть відтермінувати звільнення. Україна формально перевищує стандарт щодо строку повідомлення (2 місяці), проте не передбачає процесуального «вікна впливу» держави між повідомленням і реалізацією звільнень – це позбавляє службу зайнятості часу для превентивних заходів (наприклад, «клітин» працевлаштування, попередніх ярмарків вакансій, швидких курсів перекваліфікації).

Ідея Директиви резонує із Конвенцією МОП № 122 (активна політика зайнятості) і Рекомендацією № 166 (деталізація консультацій і заходів) – акцент на комплексній підтримці працівників (компенсації понад мінімум, рескілінг/апскілінг, психологічні сервіс-пакети, індивідуальні плани працевлаштування), що в ЄС реалізується через соціальні плани (France — PSE, Germany — Sozialplan, Spain — plan de acompañamiento).

В Україні інститут «соціального плану» не запроваджено, а наявні механізми служби зайнятості діють переважно *post factum* і не інтегровані в обов'язкову «передзвільнювальну» фазу консультацій.

Директива не застосовується до закінчення строкових договорів у строк і до публічних адміністративних органів (але дострокове припинення строкових договорів із неособових причин враховується; державні/муніципальні компанії приватного права здебільшого підпадають під Директиву). Практика Суду ЄС проводить функціональний критерій: вирішальним є характер діяльності та тип правовідносин, а не форма власності. Українське право не містить чіткої транспозиції цього підходу (звідси — прогалини щодо держпідприємств і «еквівалентних органів»).

Категорія	Норма Директиви/МОП	Український еквівалент	Коментар/стан
☐ Повністю імплементовані	Ст. 3 Директиви — повідомлення компетентного органу	Закон «Про зайнятість», ст. 48; форма № 4-ПН;	Повідомлення є; строк довший (2 міс.).
	МОП № 122 — активна політика зайнятості	Закон «Про зайнятість», розд. про програми сприяння	Реалізується службою зайнятості; бракує прив'язки до передзвільнювальної фази.
☐ Частково імплементовані	Ст. 2 Директиви — консультації до рішення, їх зміст і мета (пом'якшення)	КЗпП, ст. 49-2	Є повідомлення профспілки, але немає строків/протоколів/наслідків; соціальна частина консультацій не деталізована.
	Ст. 1(1)(а) — пороги	Закон «Про зайнятість», ст. 48	Пороги співмірні, але без «прирівняних» випадків.

Категорія	Норма Директиви/МОП	Український еквівалент	Коментар/стан
	МОП № 166 — узгодження заходів пом'якшення	КЗпП + Закон «Про зайнятість»	Норми є, але не як обов'язок у передзвільнювальній фазі.
□ Не імplementовані	Ст. 1(2) — « прирівняні » припинення (конструктивні звільнення, дострокові строкові) у «лічильник»	Відсутньо	Ключова прогалина для запобігання «обходу» порогів.
	Ст. 4 — 30-денний moratorium (державне «вікно впливу»)	Відсутньо	Немає процесуального часу для державних інтервенцій до звільнення.
	Соціальні плани (компенсації, професійна та психологічна підтримка) як результат консультацій	Відсутньо як обов'язковий інститут	Українське право не кодифікує <i>PSE/Sozialplan</i> -аналог.
	Винятки ст. 1(2)(a–b) (строкові «в строк», публічна адміністрація) — функціональне розмежування	Відсутня транспозиція	Потрібне чітке розмежування держслужби/держкомпаній.

Таким чином українська система правового регулювання масових вивільнень перебуває на етапі функціональної, але не соціальної імplementації Директиви 98/59/ЄС. Вона відтворює процедури повідомлення, проте не забезпечує головної мети директиви — пом'якшення соціальних наслідків звільнення через компенсаційні, професійні й психологічні заходи.

Подальше наближення законодавства має орієнтуватися не лише на технічну відповідність нормам ЄС, а й на їхній ціннісний зміст: захист гідності працівника, активну роль держави і роботодавця в збереженні соціальної стабільності.

2.2. Пропозиції щодо вдосконалення українського законодавства в контексті процедури масових вивільнень

Процес імplementації директиви ЄС у національне право не має зводитися лише до формального перенесення процедур. Він повинен забезпечити ціннісний зміст європейського підходу, в якому консультації, соціальні плани та роль

держави розглядаються не як бюрократичні етапи, а як механізм соціального партнерства і збереження людського капіталу.

Основна мета таких змін – перехід від адміністративної процедури повідомлення до системи соціального діалогу, яка дозволяє:

- запобігати масовим звільненням або зменшувати їх масштаби;
- пом'якшувати психологічні та економічні наслідки для працівників;
- активізувати державну політику зайнятості через раннє втручання.

Зважаючи на викладене, можна сформулювати основні рекомендації щодо вдосконалення механізмів реалізації чинних норм у сфері регулювання масових вивільнень:

1. Формалізація результатів консультацій

Хоча закон зобов'язує роботодавця проводити консультації, порядок їх проведення та форма фіксації результатів не визначені.

Результатом має бути протокол узгоджених дій або проект «соціального плану», який долучається до повідомлення державної служби зайнятості.

Це забезпечить прозорість і контрольованість процесу, який зараз часто відбувається декларативно.

2. Уточнення змісту повідомлення профспілки та держави

На законодавчому рівні необхідно уточнити, що таке повідомлення повинно містити:

- причини скорочення;
- кількість і категорії працівників;
- критерії відбору;
- період звільнення;
- заходи з працевлаштування, перепідготовки, компенсації.

Зазначене відповідає вимогам статті 2(3) Директиви, яка передбачає детальний перелік даних для прозорості процедури.

3. Визначення «прирівняних» звільнень

КЗпП необхідно доповнити новим положенням, яким передбачити, що для визначення масових вивільнень до звільнень прирівнюються припинення трудових договорів, які:

відбуваються з ініціативи роботодавця з економічних, технологічних або організаційних причин;

не пов'язані з поведінкою чи особистими якостями працівника;

включають дострокове припинення трудових договорів або відмову працівника від істотної зміни умов праці.

Зазначене забезпечить транспозицію пункту 1(2) Директиви та практики Суду ЄС.

4. Підвищення ролі Державної служби зайнятості

Хоча служба зайнятості отримує інформацію за два місяці до масових вивільнень, вона не має визначених повноважень щодо превентивного впливу на ситуацію.

У зв'язку з цим доцільно:

надати службі зайнятості право ініціювати тристоронні переговори між роботодавцем і профспілками;

запровадити “механізм раннього реагування”, за якого після отримання повідомлення служба зайнятості зобов'язана пропонувати конкретні заходи: ярмарки вакансій, програми перекваліфікації, партнерство з місцевими громадами;

визначити показники ефективності такої роботи – відсоток працевлаштованих до моменту звільнення.

5. Запровадження обов'язкового “соціального плану” підприємства

Соціальний план – це ключовий елемент європейської практики, який має на меті пом'якшення соціально-економічних наслідків звільнення.

В українському законодавстві ця вимога згадується змістовно, але не інституційно оформлена.

У зв'язку з цим рекомендовано:

передбачити зобов'язання роботодавця розробити соціальний план у співпраці з профспілками, який включатиме:

фінансові компенсації понад мінімум,
програми професійної перепідготовки,
заходи психологічної підтримки,
допомогу у пошуку нової роботи.

включити його до пакету документів, що подаються службі зайнятості разом із повідомленням про вивільнення.

6. Створення офіційного реєстру масових вивільнень

Рекомендовано запровадити електронний реєстр масових вивільнень, який би об'єднував дані Державної служби зайнятості, податкової та статистики.

Це дозволить:

моніторити тенденції на ринку праці в режимі реального часу;
прогнозувати соціально-економічні наслідки;
швидше спрямовувати ресурси для регіонів, де очікуються масові скорочення.

7. Підвищення ролі психологічної підтримки

Попри те, що КЗпП визначає консультації з метою пом'якшення наслідків майбутніх звільнень, психологічна підтримка працівників у процесі скорочення відсутня як інструмент.

Доцільно включити до соціальних планів обов'язкові заходи з психологічного супроводу – тренінги адаптації, індивідуальні консультації, підтримку центрів ментального здоров'я.

8. Розмежування публічних і трудових відносин

Необхідно визначити, що державні та комунальні підприємства, які ведуть економічну діяльність, підпадають під дію норм про колективні звільнення згідно Директиви.

Водночас виняток може бути лише для службових відносин, врегульованих спеціальними законами (держслужбовці, військові, судді).

Запропоновані зміни покликані перетворити нинішню систему з формально-процедурної на соціально-змістовну. Імплементация Директиви 98/59/ЄС має забезпечити, щоб кожна процедура масового вивільнення супроводжувалася справжнім соціальним діалогом, який дозволяє мінімізувати кількість звільнень, зберегти людський потенціал, а для працівників — отримати економічну, професійну й психологічну компенсацію.

Тільки у такому разі гармонізація українського законодавства з правом ЄС стане не лише юридичною вимогою, а соціальним гарантом людської гідності у сфері праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies. Official Journal of the European Communities, L 225, 12.08.1998. Доступ: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:31998L0059>
2. Case C-422/14 Pujante Rivera v. Gestora Clínica Sagrat Cor SL and others, Judgment of 11 November 2015, ECLI:EU:C:2015:743.
3. Case C-188/03 Junk v. Kühnel, Judgment of 27 January 2005, ECLI:EU:C:2005:59.
4. Case C-298/04 Nold v. Commission, Judgment of 6 April 2006, ECLI:EU:C:2006:172.
5. Case C-44/08 Akavan Erityisalojen Keskusliitto AKE ry and others v. Fujitsu Siemens Computers Oy, Judgment of 10 September 2009, ECLI:EU:C:2009:533.
6. Case C-16/19 European Commission v. Hungary, Judgment of 3 February 2021, ECLI:EU:C:2021:73.
7. International Labour Organization. Convention concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer (No. 158). Adopted at Geneva, 22 June 1982. NORMLEX Database.
8. International Labour Organization. Recommendation No. 166 concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer. Adopted at Geneva, 22 June 1982.
9. International Labour Organization. Convention concerning Employment Policy (No. 122). Adopted at Geneva, 9 July 1964. NORMLEX Database.
10. Кодекс законів про працю України. Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII (в редакції зі змінами). Доступ: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
11. Закон України «Про зайнятість населення». Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI (чинна редакція). Доступ: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
12. Наказ Міністерства економіки України «Про затвердження Порядку подання роботодавцем до територіального органу Державної служби зайнятості інформації про заплановане масове вивільнення працівників». № 563 від 18 березня 2021 р., зареєстрований у Міністерстві юстиції 05 квітня 2021 р. за № 445/36067. Доступ: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0445-21#Text>
13. European Commission. Guidelines on Information and Consultation Procedures in Collective Redundancies. Brussels, 2018.
14. European Trade Union Institute (ETUI). Commentary on Directive 98/59/EC – Collective Redundancies. Brussels: ETUI, 2020.
15. Eurofound. Collective Redundancy Procedures in the EU. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021.

16. Deloitte Legal. Study on the Application of the EU Directive on Collective Redundancies in Member States. Brussels, 2019.

17. Європейська комісія. Посібник щодо найкращих практик проведення консультацій у процесах колективних звільнень. Luxembourg, Publications Office of the EU, 2020.