



БЛІЦ ІНТЕРВ'Ю З ДИРЕКТИВОЮ

ДИРЕКТИВА 98/59/ЄС

про наближення законодавств держав-членів щодо масових вивільнень

Доброго дня. Сьогодні знайомимося з однією з директив, які визначають мінімальні гарантії прав працівників у разі ліквідації роботодавця (зокрема і банкрутства), зміни його правонаступника та масових вивільнень працівників. Зустрічайте гостю Ресурсно-аналітичного центру «Суспільство і довкілля» — [Директиву 98/59/ЄС про наближення законодавств держав-членів щодо масових вивільнень](#), ухвалену Радою 20 липня 1998 року. Директива розкриває поняття масових вивільнень працівників, обов'язку роботодавця провести консультації з представниками працівників та процедури запланованих масових вивільнень.

Посилення захисту працівників у випадку колективного вивільнення є необхідністю для економічної та соціальної стабільності

— Вітаю! Твоя проблематика є актуальною не лише для країн ЄС, але й України. Насамперед нашим читачам було б цікаво довідатися, що то за звір «масові вивільнення працівників»?

— Так, серед інших термінів я розкриваю поняття «масові вивільнення» працівників, обумовлюючи його декількома критеріями: періодом, протягом якого відбулося вивільнення працівників, кількістю працівників, яких скоротили протягом цього періоду, та кількістю працівників, які працюють у роботодавця. Наприклад, масовим звільнення є тоді, коли протягом 30 днів скоротили 10 працівників у роботодавця, в якого працює від 20 до 100 працівників. Або інший випадок масового вивільнення — скорочення щонайменше 20 працівників протягом 90-денного періоду незалежно від кількості працюючих у роботодавця.

Я встановлюю мінімальні вимоги до розуміння «масового вивільнення» працівників, а кожна держава обирає для себе конкретні кількісні показники. До речі, Україна у ст. 48 Закону «Про зайнятість населення» продублювала мої кількісні критерії, характеризуючи масове вивільнення працівників.

Очевидно, що такі звільнення несуть соціальні та економічні виклики, тому потребують додаткового регулювання у ракурсі посилення захисту працівників шляхом залучення їх представників, проведення консультацій та встановлення вимог до механізму проведення такого вивільнення.

— Зрозуміло. То, який порядок проведення масових вивільнень працівників?

— Умовно порядок я б поділила на два етапи. На першому етапі роботодавець формує намір провести масове вивільнення. Цей намір він зобов'язаний обговорити з представниками працівників шляхом проведення консультацій, у тому числі і надання необхідної

інформації. Я встановлюю декілька вимог до таких консультацій:

- своєчасність (проводять завчасно, до ухвалення рішення про заплановані вивільнення),
- змістовність (обговорюються можливості уникнення масових скорочень або зменшення їх масштабів, а також мінімізація негативних наслідків),
- компетентність (можливість представників працівників проконсультуватися зі спеціалістами, експертами щодо технічних складнощів вивільнення).

Консультації з представниками працівників роботодавець проводить до ухвалення рішення про майбутні звільнення працівників

На другому етапі роботодавець ухвалює рішення про заплановане масове вивільнення працівників та фактично його виконує.

— Наведи, будь ласка, ще приклади гарантій, які ти запроваджуєш?

— Таким прикладом є вимога про залучення компетентного державного органу до процедури вивільнення працівників. Зокрема, роботодавець зобов'язаний письмово повідомити орган про заплановане вивільнення. Я передбачаю взаємозв'язок повідомлення з вивільненням та встановлюю його часові вимоги — вивільнення може відбутися не раніше 30 днів з дня повідомлення державного органу.

Причём, це повідомлення для державного органу має не лише формальний характер. Адже, цей строк він повинен використати для вирішення проблем, спричинених масовим вивільненням працівників.

Про заплановані масові вивільнення роботодавець письмово повідомляє компетентний орган державної влади, котрий вживає заходи для вирішення проблем, спричинених запланованим вивільненням

— Гаразд, із завданнями зрозуміло. Як плануєш працювати в Україні?

— Відомо, що мої положення мають бути впроваджені протягом 4 років з дати набрання чинності Угодою про асоціацію. Як зазначено у п. 403 [Плану заходів з імплементації Угоди про асоціацію](#) до серпня 2017 року необхідно розробити, прийняти та впровадити нормативно-правові акти з метою впровадження моїх положень в Україні.

[План моєї імплементації](#) передбачає проведення консультацій зі сторонами соціального діалогу щодо фактичного виконання законодавства України з питань масових вивільнень і подальшого його удосконалення. Зокрема, щодо посилення правового захисту працівників у разі колективного звільнення, у тому числі отримання працівниками повної інформації про їх права та компенсації, існування кількісних критеріїв, які застосовуються для колективного звільнення; посилення відповідальності роботодавця за неподання або порушення установленого порядку подання звіту про заплановане масове вивільнення працівників.

— Ти хоч і прийнята в ЄС, але бачу з українською у тебе все ОК?

— Я багатомовна директива. Також я розмовляю [українською](#) мовою.

— Дякую за зустріч. Сподіваюсь, ми швидко побачимо твою роботу у повсякденному житті України. Успіхів!

