



УДК: 331.5.024.5

Юрик Я.І., канд. екон. наук

старший науковий співробітник відділу соціально-економічних проблем праці Інституту економіки та прогнозування НАН України

ОЦІНКА ТА ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ЖОРСТКОСТІ УКРАЇНСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ЗАХИСТ ЗАЙНЯТОСТІ

Головною метою статті було оцінити жорсткість регулювання найму та звільнення працівників в Україні. В основу оцінювання покладено методологію ОЕСР з розрахунку індикаторів захисту зайнятості. Порівняльний аналіз побудовано на міжкраїнному дослідженні основних елементів системи законодавчого захисту зайнятості.

Ключові слова: законодавство про захист зайнятості, методологія ОЕСР, індекс EPL, оцінка жорсткості українського трудового законодавства.

JEL: J83, J88, K31

Не викликає сумнівів той факт, що законодавство про захист зайнятості, яке охоплює систему норм і правил найму та звільнення працівників, має вплив на функціонування ринку праці [1]. Зокрема, як засвідчують результати різноманітних емпіричних досліджень [2–6 та ін.], ліберальні закони додають динамічності ринку праці, прискорюють процеси створення робочих місць і перерозподілу робочої сили з менш ефективних до більш ефективних секторів економіки. Водночас жорстке трудове законодавство здебільшого має наслідком нижчі темпи зростання зайнятості та економічної активності й вищі рівні та тривалість безробіття.

Проблематиці міжкраїнного порівняльного аналізу елементів системи законодавчого захисту зайнятості та виявленню ефектів впливу останнього на функціонування ринків праці приділили увагу достатньо іноземних дослідників, серед яких Е.Лейзер (*E.Lazear*), С.Скарпетта (*S.Scarpetta*), С.Нікелл (*C.Nickell*) і Р.Лайярд (*R.Layard*), Дж.Хекман (*J.Heckman*) і К.Пейджес (*C.Pagés*), О.Бланшард (*O.Blanchard*) і Дж.Вулферс (*J.Wolfers*), Дж.Берттола (*G.Bertola*), Ф.Блау (*F.Blau*) та Л.Кан (*L.Kahn*), Дж.Аддісон (*J.T.Addison*) і П.Тейксера (*P. Teixeira*), А.Бассаніні (*A.Bassanini*) та Р.Дюваль (*R.Duvall*), Р.Капелюшніков, Н.Вишневська, А.Неспорова, О.Мироненко та ін. Водночас в Україні подібні дослідження відсутні. Власне як відсутні й самі кількісні оцінки жорсткості вітчизняного трудового законодавства, які надто необхідні для таких досліджень.

Таким чином, основною метою цієї роботи є визначення рівня жорсткості регулювання найму і звільнення працівників в Україні, що надалі дозволить виявити силу й напрями впливу чинного трудового законодавства на основні показники українського ринку праці, а отже, й обґрунтованіше підійти до розроблення пропозицій з реформування трудових взаємовідносин.

Існуючі підходи до кількісного вимірювання жорсткості законодавчого захисту зайнятості поділяються на три групи. Так, у першій перебувають ті, за якими оцінюються прямі витрати роботодавців унаслідок необхідності виконання та дотримання відповідних законодавчих норм і правил. До другої групи віднесено підходи, за якими – шляхом застосування спеціальних шкал – дається бальна оцінка прямим і непрямим (процедурним) витратам роботодавців, після чого показники відповідним чином агрегуються в інтегральний індекс. Зокрема, в такий спосіб розраховуються індикатори ОЕСР законодавчого захисту зайнятості (*EPL, employment protection legislation*) для країн – членів Організації економічного співробітництва та розвитку¹ й індекси жорсткості зайнятості (*REI, rigidity of employment index*) і витрат на звільнення (*FC, firing costs*) Світового банку для більш ніж 180 країн світу.

¹ З 2008 р. індекс EPL розраховується також для ще дев'яти країн – не членів ОЕСР: Аргентини, Бразилії, Індії, Індонезії, Латвії, Китаю, Південної Африки, Росії та Саудівської Аравії.

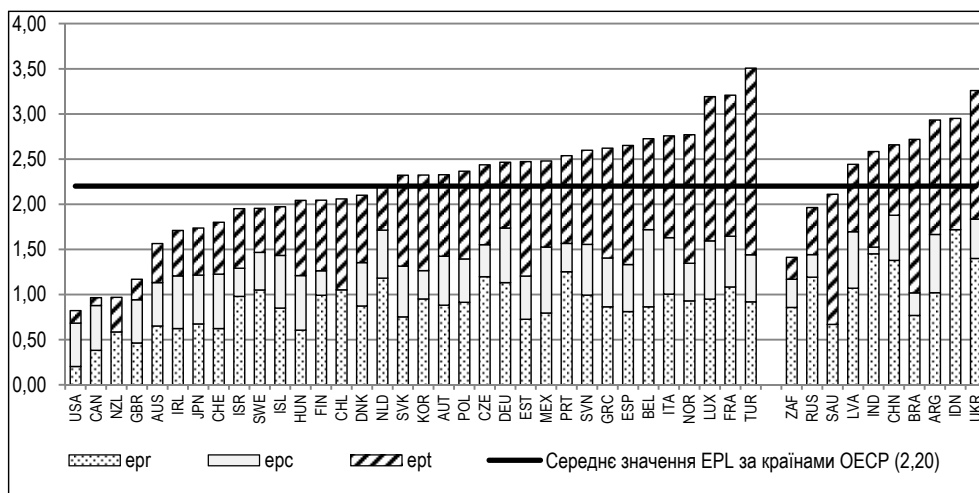
Третю групу утворюють підходи, в рамках яких оцінюється сприйняття роботодавцями жорсткості законодавства про захист зайнятості в ході спеціальних опитувань. Такі опитування проводяться, наприклад, Світовим банком (серії "Enterprise Surveys", "Business Environment and Enterprise Productivity Survey" (BEEPS), "Investment Climate Survey"), організаторами Світового економічного форуму (в рамках видання "Global Competitiveness Report"), Міжнародною асоціацією роботодавців тощо [7].

Індекс EPL, попри притаманні йому недоліки [8], залишається одним із найчастіше вживаних індикаторів захисту зайнятості (особливо за необхідності порівняльного аналізу між країнами). Він дозволяє оцінити значне число елементів трудового законодавства і має доволі прозору методику розрахунку, розроблену експертами ОЕСР².

Так, індекс EPL обчислюється на основі набору базових показників – окремих характеристик законодавства про захист зайнятості, які за відповідними критеріями оцінюються в балах від 0 (максимальна гнучкість) до 6 (максимальна жорсткість) і розподіляються за трьома основними групами: індивідуальні звільнення постійних працівників, колективні звільнення, тимчасова зайнятість. Далі отримані дані поступово шляхом зважування за спеціально розробленою процедурою агрегуються в індикатори вищих рівнів: шість субіндексів першого порядку → три субіндекси другого порядку → інтегральний індекс.

Саме на основі методології ОЕСР автором уперше кількісно оцінено жорсткість законодавчого захисту зайнятості в Україні.

Отже, як показують результати оцінювання, за рівнем індексу EPL (3,26) Україна випереджає держави з далеко не ліберальним регулюванням зайнятості (рис. 1): Іспанію (2,65), Грецію (2,62), Португалію (2,54) та стає в один ряд з тими, чий ринок праці за загальним визнанням є надзарегульованими, – Люксембургом (3,19), Францією (3,21) та Туреччиною (3,50).



* На рисунку відображено вклад субіндексів другого порядку: жорсткості законодавчого захисту при індивідуальних (EPR) і колективних (EPC) звільненнях постійних працівників, а також жорсткості регулювання тимчасової зайнятості (EPT) в інтегральне значення індексу EPL. Усі розрахунки тут і далі виконано за третьою версією методики ОЕСР. Тут і далі значення для Бразилії, Китаю, Індії, Індонезії, Росії, Саудівської Аравії та Південної Африки наведені станом на 2012 р.

Рис. 1. Індекс жорсткості законодавчого захисту зайнятості (EPL*), 2013 р.

Джерело: тут і далі значення для України розраховано автором на підставі аналізу норм чинного трудового законодавства. Для решти країн розрахунки здійснено за даними OECD: Indicators of Employment Protection [Електронний ресурс]. – Доступний з : <http://www.oecd.org/employment/protection>

² Періодично методика розрахунку індексу EPL удосконалювалась і доповнювалась новими складовими. На сьогодні існує три версії цього індикатора, які різняться між собою з позицій повноти охоплення окремих характеристик законодавства про захист зайнятості.

Помітно (рис. 1), що міжкраїнна варіація EPL забезпечується переважно субіндексами законодавчого захисту тимчасової (EPT) і постійної зайнятості (EPR). А позитивна (0,4) значима (на рівні 0,01) кореляція між ними означає, що в одних країнах ліберальність законодавства про захист постійних працівників супроводжується незарегульованістю тимчасової зайнятості (Велика Британія, Австралія, Ірландія, Канада, Нова Зеландія, Південна Африка, США³ та ін.), в інших – жорсткість першого доповнюється посиленням регулюванням другого (Австрія, Бельгія, Греція, Польща, Україна та ін.) – детальніше див. рис. 2.

		Рівень EPR*	
		Нижчий за середній	Вищий за середній
Рівень EPT**	Вищий за середній	(6): Іспанія, Естонія, Мексика, Словаччина, Бразилія, Саудівська Аравія	(18): Австрія, Бельгія, Греція, Італія, Корея, Люксембург, Норвегія, Польща, Португалія, Словенія, Туреччина, Франція, Чехія, Чилі, Аргентина, Індія, Індонезія, Україна
	Нижчий за середній	(11): Австралія, Велика Британія, Ісландія, Ірландія, Канада, Нова Зеландія, США, Угорщина, Швейцарія, Японія, Південна Африка	(9): Данія, Ізраїль, Нідерланди, Німеччина, Фінляндія, Швеція, Китай, Латвія, Росія

* Середнє значення EPR (2,05) за країнами – членами ОЕСР.
 ** Середнє значення EPT (2,08) за країнами – членами ОЕСР.

Рис. 2. Взаємозв'язок жорсткості законодавства про захист постійної (EPR) та тимчасової (EPT) зайнятості, 2013 р.

Розглянемо детальніше систему законодавчого захисту зайнятості в міжкраїнній⁴ порівняльній перспективі. Так, за методологією ОЕСР жорсткість законодавчого захисту постійних працівників при індивідуальних звільненнях оцінюється за елементами, що узагальнено автором у табл. 1.

Таблиця 1

Елементи системи законодавчого захисту постійних працівників при індивідуальних звільненнях

Базовий показник	Субіндекс першого порядку	Субіндекс другого порядку
Період повідомлення про звільнення при спеціальному стажі 9 місяців, 4 роки, 20 років	Повідомлення про звільнення і вихідна допомога	Законодавчий захист постійних працівників при індивідуальних звільненнях (EPR)
Розмір вихідної допомоги при звільненні зі спеціальним стажем 9 місяців, 4 роки, 20 років		
Процедура повідомлення про звільнення	Процедурні незручності	
Відтермінування повідомлення		
Визначення законності звільнення	Складність звільнення	
Можливість поновлення на роботі у випадку незаконного звільнення		
Розмір компенсації у випадку незаконного звільнення		
Тривалість випробувального періоду		
Максимальний строк, протягом якого можна оскаржити рішення про звільнення		

Як видно з рис. 3, лише в Мексиці, США та Індонезії відсутні вимоги законодавства щодо обов'язкового завчасного попередження працівників про звільнення, в решті ж досліджуваних країн законодавчо закріплюється той чи інший період повідомлення про звільнення, тривалість якого залежить від категорії, віку або стажу роботи

³ Тобто насамперед це країни загального права, держави, чие законодавство склалося під впливом англійської правової системи, в розвитку якої основна роль належить судовій практиці. Включає в себе правову систему Великої Британії, а також інших країн, що перебували під її політико-правовим впливом, – Австралії, Ірландії, Ізраїлю, Канади, Нової Зеландії, Південної Африки, а також США.

⁴ Інформація за елементами системи законодавчого захисту зайнятості щодо країн ОЕСР наводиться за даними [9, 10].

працівника в компанії (подібної диференціації немає в Україні, а також у Чехії, Кореї, Японії, Новій Зеландії та Росії).

Найчастіше період попередження про звільнення становить від одного тижня до трьох місяців для робітників, для службовців же – від двох тижнів до шести місяців, для вищих службовців інколи й до 12 місяців і більше.

Що стосується зобов'язань роботодавця виплатити вихідну допомогу працівнику, то така норма відсутня⁵ в значно більшій кількості досліджуваних країн, зокрема, цього не закріплено законодавством США, Нової Зеландії, Австрії, Фінляндії, Японії, Кореї, Норвегії, Швейцарії, Італії, Швеції, Бельгії та Ісландії⁶ (рис. 3).

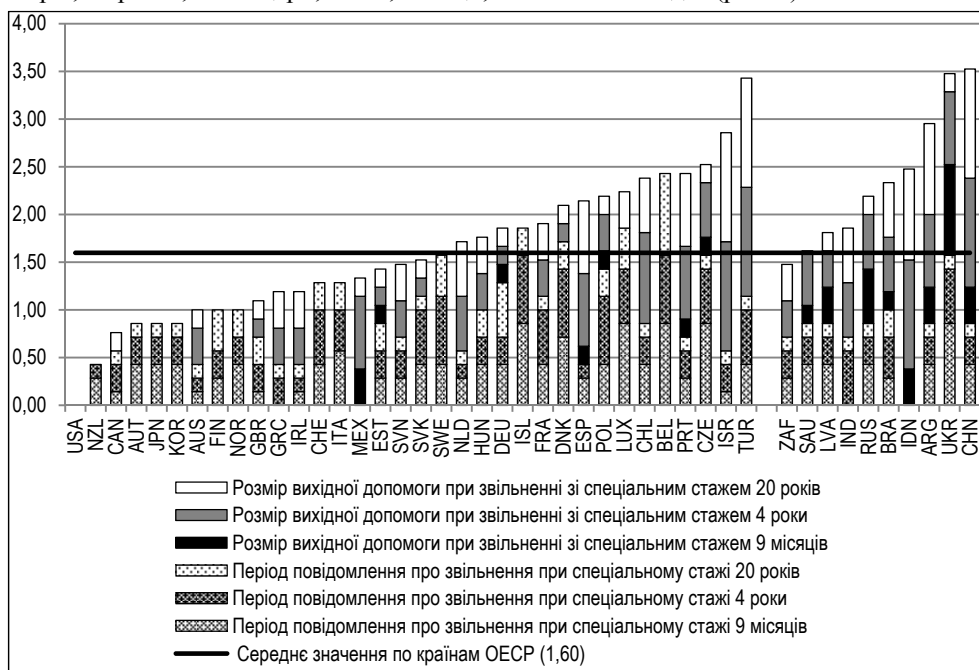


Рис. 3. Диспозиція країн за рівнем жорсткості законодавчого захисту постійних працівників при індивідуальних звільненнях: повідомлення та вихідна допомога, 2013 р.

В Україні роботодавець у передбачених законодавством випадках (детальніше див. ст. 40, 44 та 49 (2) КЗпП) [11] зобов'язаний попередити працівників про майбутнє звільнення не пізніше, ніж за два місяці та виплатити йому вихідну допомогу у розмірі не менше середнього місячного заробітку. До категорії вихідної варто також віднести допомогу, що виплачується працівникам (у розмірі тримісячного середнього заробітку), які належать до громадян, постраждалих унаслідок Чорнобильської катастрофи, категорії I і II при їхньому звільненні внаслідок змін в організації виробництва і праці (детальніше див. п. 7 ст. 20, п. 1 ст. 21 Закону України "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи") [12]. Отже, стає зрозумілим, що ні строк попередження, ні розмір вихідної допомоги в Україні не залежать від віку чи стажу роботи звільненого працівника.

⁵ У законодавстві, де мають місце норми про вихідну допомогу, характерною рисою є залежність її розміру від стажу роботи звільненого працівника.

⁶ Однак потрібно розуміти, що тут не завжди йдеться про незахищеність працівників при звільненнях. Так, у США для роботодавців, які звільняють працівників, у майбутньому збільшується внесок у страховий фонд по безробіттю, що може знизити їхню тенденцію звільняти співробітників, навіть за відсутності вимог виплати вихідної допомоги. У деяких країнах (наприклад, в Австрії, Норвегії, Швеції), законодавство або колективні угоди передбачають існування схем оплачуваного страхування або окремих ощадних рахунків за участю роботодавців, що виплачуються як відсоток від фонду оплати праці і стають доступними для працівників після звільнення.



Висока вихідна допомога та тривалий період попередження робить звільнення дорожчим, а сам процес – складнішим для роботодавців. Найбільш обтяжливими в цій частині є норми законодавства Туреччини, Ізраїлю, Чехії, а також Аргентини, Китаю й України (рис. 3). У цих державах встановлено або значно довший, ніж у середньому в межах аналізованих країн, період повідомлення про звільнення працівників з низьким стажем роботи (Чехія та Україна⁷), або суттєво вищий розмір вихідної допомоги звільненим з середнім і тривалим стажем роботи в компанії (Ізраїль, Туреччина, а також Китай та Аргентина). Приміром, в Ізраїлі та Туреччині вихідна допомога розраховується як місячна заробітна плата за рік роботи в компанії, тобто при двадцятирічному стажі сума вихідної допомоги становитиме 20 місячних зарплат⁸ (тоді яку середньому по країнах ОЕСР ця величина становить близько 4,2 місячні зарплати).

Що стосується процедури повідомлення про звільнення, то практично у всіх аналізованих країнах (крім США) вимагається, щоб воно здійснювалося у письмовій формі з обґрунтуванням причини. Також досить часто обов'язковим є повідомлення третьої сторони (представницького органу працівників і/або державної служби зайнятості чи іншого компетентного органу влади) про звільнення працівника⁹ (така вимога відсутня в США, Канаді, Угорщині, Японії, Мексиці, Австралії, Ірландії, Словаччині, Бельгії, Швейцарії, Ісландії, а також у Бразилії, Саудівській Аравії та Аргентині) (рис. 4).

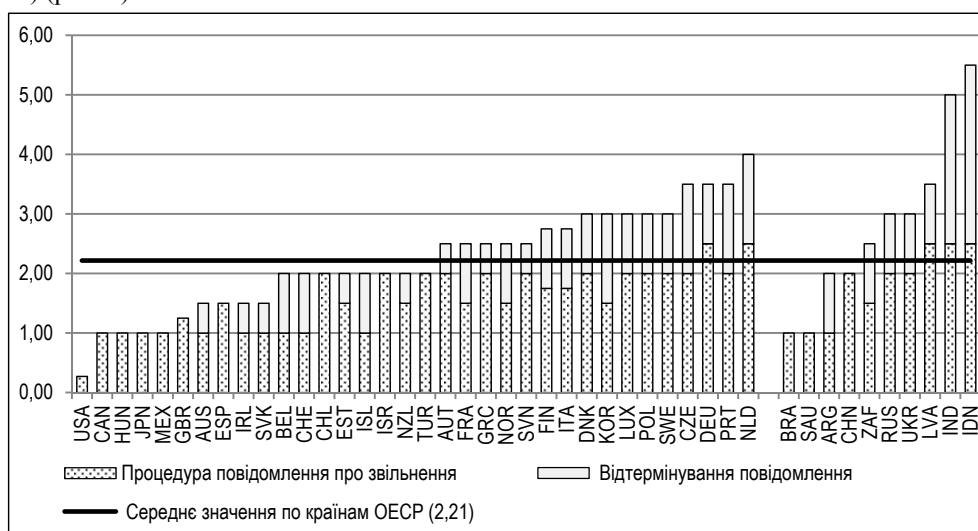


Рис. 4. Диспозиція країн за рівнем жорсткості законодавчого захисту постійних працівників при індивідуальних звільненнях – процедурні незручності, 2013 р.

Через необхідність попередніх консультацій роботодавців з третьою стороною з питань звільнення працівника, в тому числі й у випадку необхідності отримання від неї згоди на реалізацію цього кроку, повідомлення співробітника про звільнення може відтермінуватися.

⁷ У Чехії, як і в Україні, за чинним законодавством строк попередження про звільнення не залежить від стажу роботи працівника в компанії. Звідси відносно високі гарантії отримує працівник, який пропрацював на підприємстві менше року, і відносно низькі – той, що тривалий час (понад 10 років) трудився на благо компанії.

⁸ Якщо працівник пропрацював на підприємстві менше року, то вихідна допомога в цих країнах не виплачується взагалі.

⁹ В Україні у випадках, передбачених законодавством про працю, розірвання трудового договору з ініціативи власника проводиться за попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), членом якої є працівник (детальніше див. ст. 43 КЗпП, та ст. 43 (1) [11] щодо переліку випадків, коли подібна згода не потрібна). У випадку звільнення працівника через зміни в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган доводить відповідну інформацію і до відома Державної служби зайнятості (ч. 3, ст. 49(2) КЗпПУ [11]).

Як видно, з даних, представлених на рис. 4, тривалість періоду, на який може бути відкладено повідомлення про звільнення, у різних країнах відрізняється. Приміром, у Індії та Індонезії він найдовший – тут потрібно два і більше місяців, щоб отримати необхідний адміністративний дозвіл на звільнення працівника чи попереднє рішення суду. В інших же країнах відтермінування повідомлення про звільнення значно коротше, три–чотири тижні (Чехія, Корея, Нідерланди та Португалія) і менше (наприклад, Австралія, Ірландія, Естонія, Польща, Україна¹⁰ тощо).

Загалом процедурні незручності виглядають найбільш обтяжливими в Нідерландах, Португалії, Німеччині та Чехії, а також серед країн – не членів ОЕСР: Індонезії, Індії та Латвії. Натомість найменше їх у США, Канаді, Угорщині, Японії, Мексиці, Великій Британії, а також у Бразилії та Саудівській Аравії. Україна ж за рівнем процедурних незручностей не відрізняється від Данії, Люксембургу, Польщі, Швеції та Росії (рис. 4).

Типовими для трудового законодавства є норми, завданням яких є захист працівника від необґрунтованого (незаконного) звільнення. Але в одних випадках законодавці обмежуються проголошенням загального принципу звільнення з поважної ("реальної та серйозної") причини, а вже суди розкривають і уточнюють це поняття під час розгляду конкретних справ, у інших – "поважна причина" детально розкривається в законі чи трудових договорах.

Узагальнивши численні й різноманітні "поважні причини" звільнення, їх можна розділити на три групи: підстави, викликані поведінкою працівника; підстави, що стосуються особистості працівника, але не викликані його провиною; підстави, пов'язані з економічними й виробничими факторами.

До групи підстав для звільнення, спричинених поведінкою працівника, відносяться різні види винного порушення трудових обов'язків (дисциплінарні проступки), що негативно позначаються на виконанні роботи. Істотне значення має поділ дисциплінарних проступків на дві категорії: серйозні проступки, що дають підставу для звільнення без попередження, і менш серйозні, що слугують підставою для звільнення з попередженням.

Підстави для звільнення, що стосуються особистості працівника, але не спричинені його провиною, – це обставини, котрі виникають через недостатню кваліфікацію працівника, відсутність необхідних здібностей або стан здоров'я (хворобу).

Причини звільнення, визначені економічними й виробничими факторами, – це скорочення чисельності персоналу на техніко-технологічних і соціально-економічних підставах. Правова регламентація таких звільнень включає обов'язковість повідомлення про майбутні скорочення представників персоналу, державних (адміністративних) органів і встановлення правил скорочення працівників, зокрема, критеріїв відбору осіб, які підлягають звільненню. В одних країнах основний і єдиний критерій – трудовий стаж, у інших – комплекс критеріїв (трудова стаж, кваліфікація, сімейний стан), причому жодному з цих критеріїв заздалегідь не надається перевага. У кожному конкретному випадку роботодавець за згодою з представниками працівників повинен визначити порядок пріоритетності кожного з цих критеріїв [14].

Майже в половині досліджуваних країн (Канаді, Великій Британії, Швейцарії, Туреччині, США, Данії, Польщі, Угорщині, Новій Зеландії, Бельгії, Ірландії, Словенії, Ізраїлі, Ісландії, Словаччині, Чехії, Бразилії, Саудівській Аравії та Латвії) економічні причини, реорганізація, технологічні зміни на підприємстві або невідповідність якостей працівника займаній посаді вважаються адекватними, достатніми – без будь-яких додаткових обмежень – підставами для звільнення (рис. 5).

Люксембург, Японія, Австрія, Корея, Португалія та Індія – країни, де звільнення з економічних (виробничих) причин обмежується лише необхідністю врахування пе-

¹⁰ За українським законодавством строк розгляду профспілкою подання, яке повинно містити розгорнуту мотивацію та опис усіх фактичних обставин, що спричинили звільнення, становить 15 днів; строк повідомлення роботодавця про прийняте профспілкою рішення – 3 дні (ст. 39 Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" [13]).



реважного права на залишення на роботі певних працівників, тобто роботодавець може їх звільнити в останню чергу, після звільнення менш захищених груп персоналу. Як правило, більш захищеними є працівники, які мають більший стаж роботи на підприємстві і/або мають вразливе соціальне становище.

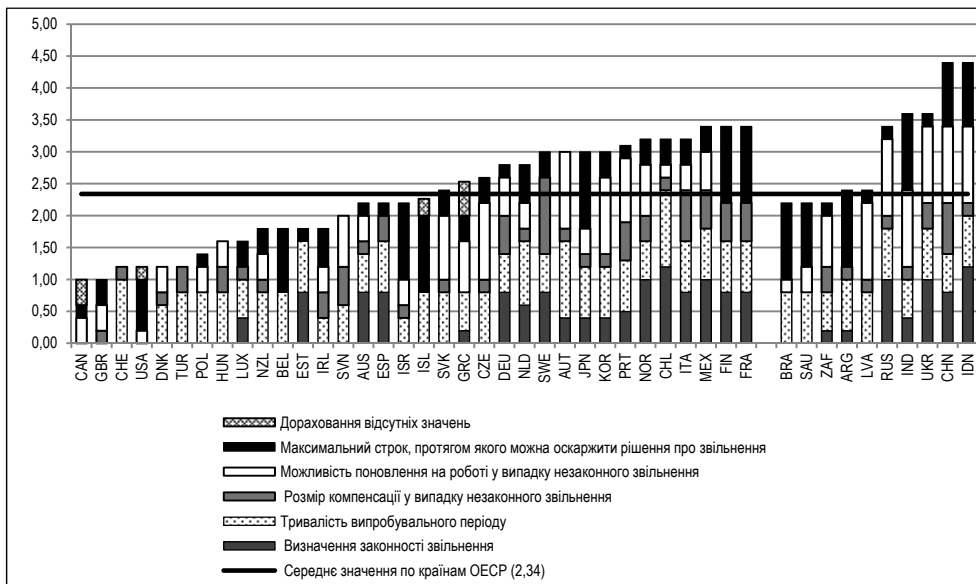


Рис. 5. Диспозиція країн за рівнем складності індивідуальних звільнень постійних працівників, 2013 р.

Відповідно ж до українського трудового законодавства переважне право залишитися на роботі надається працівникам з вищою кваліфікацією і продуктивністю праці. І тільки у випадку співпадіння цих показників для кількох працівників роботодавець зобов'язаний взяти до уваги соціальні критерії (ст. 42 КЗпПУ [11]). Крім того, в Україні, як і в Естонії, Австралії, Іспанії, Швеції, Німеччині, Італії, Фінляндії, Франції та Китаї, при звільненні працівників з економічних причин роботодавці зобов'язані розглянути можливості збереження чисельності персоналу шляхом використання таких технологій, як внутрішні кадрові переміщення або навчання чи перенавчання.

У Мексиці трудові відносини можуть бути розірваними роботодавцем через причини, що стосуються особистості працівника, лише у випадку постійної фізичної чи психічної непрацездатності останнього, а в Іспанії – тільки у випадках неспроможності адаптації працівника до технологічних змін на підприємстві.

В Україні, як і в Росії, звільнення у випадку виявлення невідповідності кваліфікації працівника займаній посаді або виконуваній роботі попередньо повинно бути підтверджено результатами атестації. Остання вимагає дотримання встановленого відповідними нормативними актами порядку проведення. Адже в тих випадках, коли рішення про проведення атестації прийнято без законодавчого обґрунтування, її результати не можуть бути підставою для звільнення з роботи. Ну і зрештою, навіть якщо за результатами атестації встановлено факт невідповідності працівника займаній посаді, йому повинні запропонувати на підприємстві іншу роботу (посаду), перш ніж його можна буде звільнити.

У випадку визнання звільнення несправедливим, поновлення працівника на роботу майже завжди є можливим в таких країнах – членах ОЕСР, як Чехія, Австрія, Корея і, за виключенням процесуальних порушень, в Португалії. Серед країн – не членів ОЕСР поновлення на роботі у випадку несправедливого звільнення доступне працівникам у Китаї, Індії, Індонезії, Латвії та Росії (рис. 5). Українське законодавство у разі незаконного звільнення передбачає для колишнього працівника широкий спектр дій. Однак, на думку практикуючих юристів, здебільшого незаконні звільнення за-

лишаються ніким не поміченими. Працівники, які з цим зіткнулися, переконані у тому, що спори (досудові та судові) з колишнім керівництвом марні, або ж не знають про можливість захистити свої права.

У таких же країнах, як Бельгія, Естонія, Швейцарія, Туреччина, Люксембург, Іспанія, Ісландія, Швеція, Фінляндія, Франція, а також Аргентина (рис. 5) не існує норм і практики поновлення працівників на роботі у випадку несправедливого звільнення, за винятком явно дискримінаційних ситуацій.

Типовим для трудового законодавства всіх аналізованих країн є виплата компенсації необґрунтовано звільненому працівнику. Експерти відзначають, що за останнє десятиліття розміри компенсацій, що призначаються судами у випадку незаконного звільнення працівника, зросли, а конкретні розміри останньої залежать в основному від віку працівника, його трудового стажу на підприємстві та ступеня збитку, нанесеного працівникові таким звільненням. Так, наприклад, у Швеції за тривалого стажу (20 років і більше) працівника та його похилого віку розмір компенсації сягає до 32 місячних зарплат. Значні розміри аналогічної компенсації виплачуються в Італії та Китаї (відповідно 21 і 20 місячних зарплат). У еквіваленті річної (і більше) попередньої заробітної плати працівника (з 20-річним стажем роботи) компенсація присуджується судами у випадку незаконного звільнення у Португалії (17,5 місяця), Франції (16 місяців), Фінляндії, Мексиці, Словенії, Німеччині. Такі суми компенсації виглядають особливо високими на тлі середньої по країнах ОЕСР (шестимісячних зарплат). З іншого боку, є країни – Бразилія, Саудівська Аравія, Польща, Бельгія, Естонія, – де розмір відшкодування за незаконне звільнення працівника з двадцятирічним стажем роботи становить від трьох місячних зарплат і менше.

В Україні ж, ухвалюючи рішення про поновлення незаконно звільненого працівника на посаді, суд – відповідно до ст. 235 КЗпП [11] – одночасно приймає рішення і про виплату йому середнього заробітку за час вимушеного прогулу, але не більше як за один рік.

Випробувальний період, за методологією ОЕСР, – це час, протягом якого постійні контракти не повністю охоплюються умовами захисту зайнятості, а претензії щодо несправедливого звільнення зазвичай не можуть пред'являтися.

Середня тривалість випробувального періоду за країнами ОЕСР становить близько п'яти місяців. При цьому, з одного боку, є Велика Британія, де він найдовший – 24 місяці, а з іншого – Чилі, де відсутній період, що передбачає спрощення у правилах звільнення працівника, та Австрія, де такий період становить менше одного місяця.

Що стосується тривалості випробувального строку в Україні, то вона досить чітко регламентована в КЗпП (ст. 27) [11]. Як правило, випробування не може перевищувати трьох місяців, і лише в окремих випадках – шести місяців. Виняток становить тривалість випробувального строку при прийомі на роботу робітників – не більше одного місяця. Індивідуальний строк випробування передбачено і для державних службовців – до шести місяців (згідно зі ст. 18 Закону України "Про державну службу" [15]).

Максимальний період, протягом якого можна оскаржити рішення про звільнення серед країн ОЕСР, у середньому становить два місяці з дати, коли звільнення набуло сили. Проте в деяких державах період подачі позову настільки короткий, що такий позов мусить бути поданий практично відразу після повідомлення про звільнення і до моменту набрання чинності рішення про звільнення (Швейцарія, Данія, Туреччина, Угорщина, Словенія, Австрія). А з іншого боку, є країни – Ізраїль, Ісландія, Японія, Фінляндія та Франція, а також Бразилія, Індія, Аргентина, де строк позовної давності з оскарження рішень про звільнення становить понад рік.

В Україні звільненим працівникам при відстоюванні своїх прав у судовому порядку теж слід завжди пам'ятати про темпоральну (часові рамки) частину подачі позовної заяви. Законодавством вона встановлена в місячний строк з дня отримання працівником копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

Загалом помітний певний зв'язок між можливістю поновлення на роботі у випадку незаконного звільнення та строком позовної давності (коефіцієнт кореляції становить



-0,4, але за умови виключення з вибірки викидів – даних щодо Індонезії, Індії та Китаю): чим більшими є можливості поновлення на роботі, тим коротший строк, протягом якого можна оскаржити рішення про звільнення.

Узагальнюючи відзначимо, що найнижчий рівень складності індивідуальних звільнень постійних працівників – у Канаді, Великій Британії, Швейцарії, Данії, Туреччині та Польщі. Найскладнішими ж вони є у Франції, Фінляндії, Італії, Мексиці, Чилі, Норвегії, Португалії, а також в Україні, Індонезії, Китаї, Росії та Індії (рис. 5).

На рис. 6 зведено проаналізовані вище показники, що в сукупності відображають рівень жорсткості трудового законодавства в частині захисту постійних працівників при індивідуальних звільненнях (індекс EPR).

Отже, як видно з представлених даних (рис. 6), США є країною, що в цій сфері найменш зарегульована. Власне, як і ряд інших держав, де діють принципи загального права: Канада, Велика Британія, Нова Зеландія, Ірландія, а також Угорщина та Швейцарія.

На противагу їм такі країни, як Португалія, Чехія, Нідерланди, Німеччина та Франція, мають значно суворіші, ніж у середньому стосовно країн – членів ОЕСР, правила індивідуальних звільнень постійних працівників. Надзарегульованою ця сфера є і в ряді держав, що не є членами ОЕСР, – Індонезії, Індії, Китаї, а також Росії та Україні.

Типовими для трудового законодавства більшості досліджуваних країн є норми щодо додаткового захисту у випадку масових (колективних) звільнень працівників. За методологією ОЕСР жорсткість останніх оцінюється за елементами, котрі узагальнено автором у табл. 2.

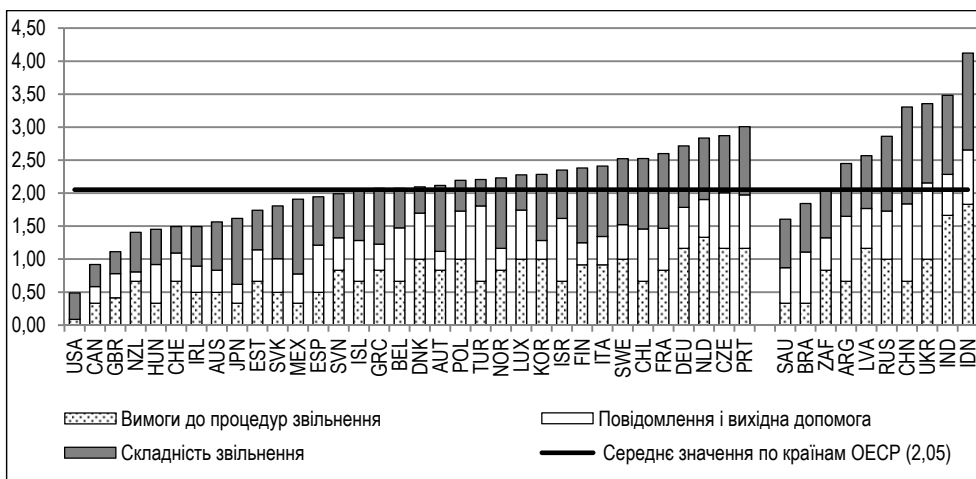


Рис. 6. Диспозиція країн за рівнем жорсткості законодавства про захист постійних працівників при індивідуальних звільненнях (EPR), 2013 р.

Таблиця 2

Елементи системи законодавчого захисту у випадках масових звільнень

Базовий показник	Субіндекс першого порядку	Субіндекс другого порядку
Визначення масового звільнення	Додаткові вимоги до колективних звільнень (EPC)	
Додаткові вимоги, що пред'являються до повідомлень про масові звільнення		
Додаткове відтермінування для повідомлень про масові звільнення		
Інші спеціальні витрати роботодавців (додаткова вихідна допомога, перенавчання, аутплейсмент тощо)		

Як таке поняття колективного звільнення, а отже, й відповідні вимоги до його реалізації відсутні в законодавствах Нової Зеландії, Чилі, а також Індонезії, Саудівської Аравії та Індії (крім випадків закриття підприємств) (рис. 7). В інших країнах критерії масовості обумовлені зазвичай тривалістю періоду, протягом якого проводяться

звільнення¹¹, чисельністю охоплених працівників і загальною чисельністю персоналу підприємства.



Рис. 7. Диспозиція країн за рівнем жорсткості додаткових вимог до колективних звільнень (ЕРС), 2013 р.

Так, у 18 країнах (наприклад, Фінляндії, Ізраїлі, Кореї, Чехії, Норвегії, Австралії тощо) законодавство про колективне звільнення застосовується вже при 10 звільнених працівниках, тоді як у Австрії, Швеції, Португалії, Естонії, Греції, Ірландії, Німеччині, Люксембурзі, Італії, Мексиці, а також Китаї, Латвії, Аргентині число одночасних звільнень може бути навіть нижче цього порогу (рис. 7). Наприклад, згідно з Трудовим кодексом Португалії звільнення вважається колективним у тому випадку, якщо протягом трьох місяців – одночасно чи послідовно – за ініціативою роботодавця звільняються:

два працівники – якщо йдеться про мікропідприємство (до 10 працівників) чи мале підприємство (від 10 до 50 працівників);

п'ять працівників – якщо йдеться про середнє (від 50 до 200 працівників) чи велике підприємства (понад 200 працівників).

У США вже традиційно найменш обмежувальні норми, за якими колективним вважається звільнення протягом одного місяця від 100 працівників, зайнятих повний робочий день, або ж від 50 зайнятих повний робочий день, але за умови, що це становить понад третину персоналу компанії чи таке звільнення пов'язане з припиненням діяльності підприємства.

Як правило, процедура колективних звільнень, на відміну від індивідуальних, вимагає повідомлень, консультацій і/або попередньої згоди представницьких органів працівників (профспілки) та/або державних суб'єктів управління, наприклад таких, як державна служба зайнятості¹². Зокрема, обидва додаткових положення мають місце в трудовому законодавстві Австралії, США, Японії, Ірландії, Ісландії, Швейцарії, Угорщині, Бельгії, Словацькій Республіці, Мексиці та в ряді країн – не членів ОЕСР – Латвії, Аргентині, тоді як у випадку індивідуальних звільнень повідомлення третім особам там було непотрібне (рис. 4, 7).

¹¹ В аналізованих країнах цей період коливається від 30 (у більшості держав) до 120 днів (Італії).

¹² Відсутні додаткові, порівняно з індивідуальними, вимоги щодо процедури колективних звільнень у більшості країн – не членів ОЕСР (Індії, Індонезії, Саудівській Аравії, Росії, Україні, Південній Африці), а також у Чилі, Новій Зеландії та Фінляндії.



Як зазначалось вище, необхідність консультацій з третьою стороною з питань колективних звільнень персоналу, в тому числі й у випадку необхідності отримання від неї згоди на реалізацію цього кроку, потребує деякого часу, внаслідок чого повідомлення співробітників про звільнення, як правило, відтермінується (рис. 7). Крім того, законодавством половини досліджуваних країн передбачено додаткові вимоги щодо вихідної допомоги і/або розроблення роботодавцями програм перепідготовки, аутплейсменту тощо для працівників, які потрапили під масове звільнення¹³ (рис. 7).

В Україні згідно зі ст. 48 Закону "Про зайнятість населення" [16] масовим звільненням з ініціативи роботодавця (крім випадку ліквідації юридичної особи) є одноразове або протягом:

1) одного місяця: звільнення 10 і більше працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 20 до 100 працівників; звільнення 10 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 101 до 300 працівників;

2) трьох місяців – звільнення 20 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації – незалежно від чисельності працівників.

У випадку масового скорочення працівників, аналогічно до індивідуальних звільнень, мають бути попереджені як профспілки (ст. 22 ЗУ "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" [13]), так і Державна служба зайнятості. Зокрема, згідно з Наказом № 317 від 31.05.2013 р. Міністерства соціальної політики України інформація про заплановане масове звільнення персоналу у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці подається підприємствами, установами, організаціями до територіального органу Державної служби зайнятості України за місцем реєстрації як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування не пізніше, ніж за два місяці.

Вітчизняне законодавство у випадку масових звільнень дійсно не вимагає від роботодавців виплачувати додаткові, вищі розміри вихідної допомоги, проте не можна сказати, що за цих умов на роботодавців не покладається якихось додаткових зобов'язань. Зокрема, роботодавець не пізніше трьох місяців з часу прийняття рішення проводить консультації з профспілками щодо заходів із запобігання звільнень чи зведення їхньої кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків звільнень (ст. 22 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" [13]). Приміром, рекомендується встановлення неповного робочого часу, що також можна розглядати як додаткові соціальні зобов'язання.

Як видно з рис. 8, додаткові вимоги щодо колективних звільнень мають тенденцію бути жорсткішими в країнах з ліберальним регулюванням індивідуальних звільнень постійних працівників (коефіцієнт кореляції між індикаторами EPR та EPC становить -0,3, значимий на рівні 0,05). Певною мірою це можна пояснити розумінням законодавцями важкості соціально-економічних наслідків масових звільнень, а отже, необхідністю надання додаткового захисту найманим працівникам. Свідченням цього є і той факт, що міжкраїнна варіація EPRC забезпечується переважним чином субіндексом EPR, тоді як в частині регулювання масових звільнень (EPC) спостерігається більша однорідність законодавчих положень (рис. 9).

Німеччина, Бельгія, Нідерланди, а також Китай, Україна та Індонезія утримують лідерство за рівнем жорсткості трудового законодавства в частині захисту постійних працівників при індивідуальних і масових звільненнях. Найбільш же ліберальними відповідні законодавчі норми є в таких країнах, як Нова Зеландія, США, Канада, Велика Британія, а також Саудівська Аравія та Бразилія (рис. 9).

Що стосується оцінки жорсткості регулювання тимчасової зайнятості, – третьою складовою індексу EPL, то вона, за методологією ОЕСР, здійснюється за елементами, що узагальнено автором у табл. 3.

¹³ Лише у Бельгії для працівників, які зазнали колективного звільнення, передбачено підвищені розміри грошової компенсації та додаткові соціальні зобов'язання роботодавців.

		Рівень EPR*	
		Нижчий за середній	Вищий за середній
Рівень EPC**	Вищий за середній	(14): Австралія, Велика Британія, Ірландія, Ісландія, Іспанія, Естонія, Канада, Мексика, Словаччина, Словенія, США, Угорщина, Швейцарія, Японія	(14): Австрія, Бельгія, Греція, Данія, Італія, Люксембург, Нідерланди, Німеччина, Польща, Туреччина, Франція, Аргентина, Китай, Латвія
	Нижчий за середній	(3): Бразилія, Нова Зеландія, Саудівська Аравія	(13): Ізраїль, Індія, Індонезія, Корея, Норвегія, Португалія, Фінляндія, Чехія, Чилі, Швеція, Південна Африка, Росія, Україна

* Середнє значення EPR (2,04) за країнами – членами ОЕСР.

** Середнє значення EPC (2,90) за країнами – членами ОЕСР.

Рис. 8. Взаємозв'язок жорсткості законодавства про захист постійних працівників при індивідуальних і масових звільненнях

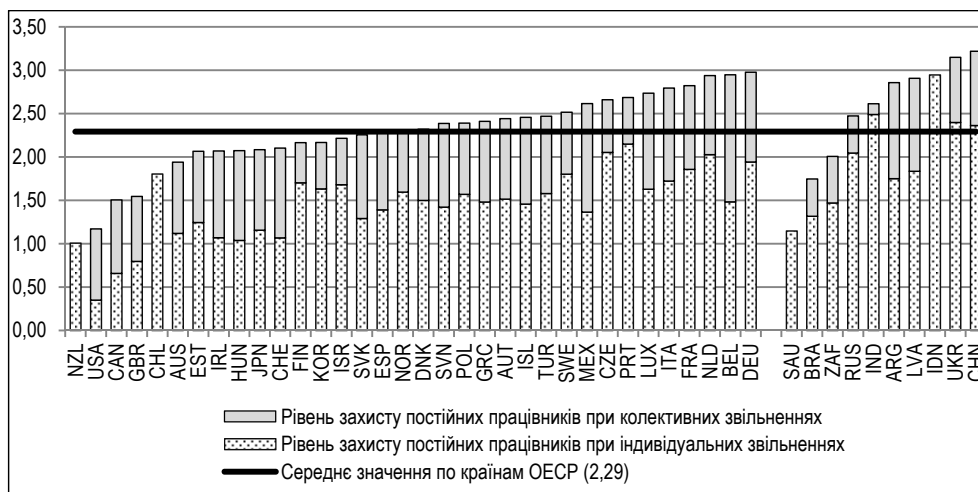


Рис. 9. Диспозиція країн за рівнем жорсткості законодавства про захист постійних працівників при індивідуальних та масових звільненнях (EPRC), 2013 р.

З метою звуження можливостей роботодавців використовувати строкові трудові договори законодавство лише деяких країн (Туреччини, Індонезії, Бразилії, а також Мексики, Люксембургу, Франції, Естонії, Норвегії, Греції, Індії, Росії та України¹⁴) окреслює випадки, коли їх укладання є можливим. У більшості ж держав ОЕСР не потрібні якісь "об'єктивні підстави" та виправдання, щоб найняти працівника (принаймні першого разу) на умовах строкового договору (рис. 10).

Разом із тим, як бачимо з того ж рис. 10, переважно в усіх країнах є деякі обмеження, що стосуються максимального строку тривалості такого виду договору і(або) кількості разів, коли його можна переукладати без визнання безстроковим¹⁵.

¹⁴ Згідно з чинним українським законодавством (ст. 23 КЗпП) строковий трудовий договір – це договір, що укладається на визначений строк, встановлений за погодженням сторін або на час виконання певної роботи [11]. За українським чинним законодавством укладання строкового трудового договору неможливе без достатніх підстав, так, відповідно до ст. 23 КЗпП України строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами [11].

¹⁵ Згідно з українським законодавством сторони трудового договору самостійно визначають його тривалість і він може бути укладений на **будь-який строк** (наприклад, на декілька днів, місяців або років). Відповідно до частини другої ст. 39-1КЗпП України [11] у разі переукладання (продовження) строкового трудового договору **один** чи декілька разів він буде вважатися таким, що укладений на невизначений строк.

Таблиця 3

Елементи системи законодавчого захисту тимчасової зайнятості

Базовий показник	Субіндекс першого порядку	Субіндекс другого порядку
Обмеження випадків, коли можливе укладання строкового трудового договору	Зайнятість за строковими трудовими договорами	Законодавчий захист тимчасової зайнятості (ЕРТ)
Максимальна кумулятивна тривалість строкових договорів з одним працівником		
Максимальна кількість поновлень строкового трудового договору з одним працівником		
Обмеження типів робіт, для яких діяльність агентств тимчасової зайнятості визнається законною	Діяльність агентств тимчасової зайнятості	
Обмеження кількості поновлень договорів з агентствами тимчасової зайнятості		
Максимальна кумулятивна тривалість договорів з агентствами тимчасової зайнятості		
Необхідність дозволу на право ведення діяльності агентствами тимчасової зайнятості; ведення звітності		
Вимога рівного ставлення (умови, оплата праці) до стандартно зайнятих та "запозичених" працівників		

У таких же країнах, як США, Канада та Ізраїль, у законодавстві відсутні будь-які перепони щодо використання строкового договору (рис. 10).

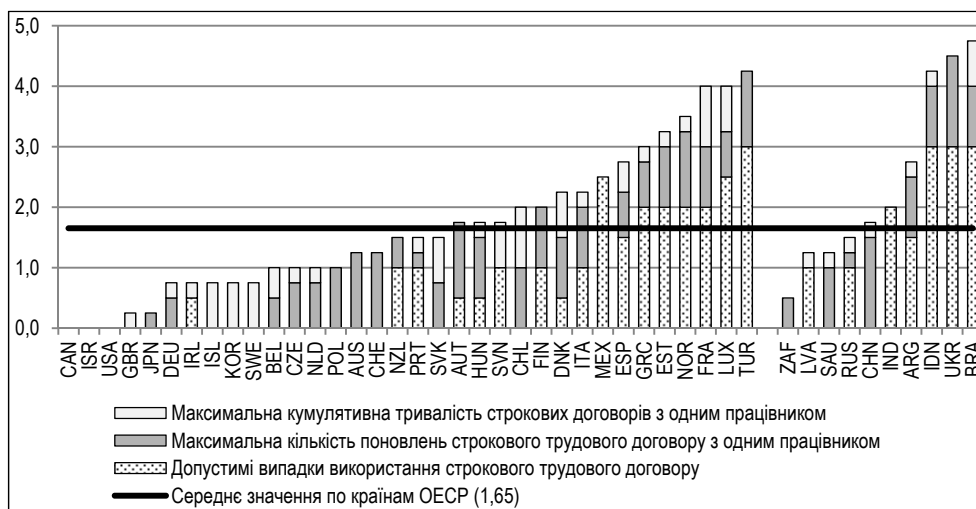


Рис. 10. Диспозиція країн за рівнем жорсткості регулювання зайнятості за строковими трудовими договорами, 2013 р.

Стосовно ж регулювання діяльності агентств тимчасової зайнятості¹⁶, то воно здійснюється шляхом передбачення ліцензування (надання дозволу), ведення звітності, обмеження видів робіт, на які можуть поширюватися угоди з запозичення працівників, встановлення максимального строку тривалості таких угод, допустимої кількості разів їх поновлення тощо.

¹⁶ Під приватним агентством зайнятості відповідно до Конвенції МОП № 181 розуміється в тому числі й фізична або юридична особа, незалежна від державної влади, яка надає послуги найму працівників з наміром подальшого направлення останніх у розпорядження третій стороні, яка може бути як фізичною, так і юридичною особою ("підприємство-користувач"), і яка визначає цим працівникам робочі завдання і контролює їх виконання [17]. Тобто йдеться про запозичену працю (більш офіційна назва англійською мовою – *temporary workagency*, тобто праця в агентствах тимчасової зайнятості), – тристоронні відносини, коли працівник звертається в агентство зайнятості, вступає з останнім у трудові відносини і направляється для здійснення трудових обов'язків до компанії-користувача, тобто фактичного – свого роботодавця.

Як видно з рис. 11, лише в Туреччині та Саудівській Аравії діяльність агентств тимчасової зайнятості заборонена. У більшості ж країн обмеження щодо видів робіт, на які можуть поширюватися угоди запозичення працівників або відсутні (це насамперед країни загального права – Велика Британія, Австралія, Ірландія, Ізраїль, Канада, Нова Зеландія, Південна Африка, США, а також Данія, Швейцарія, Угорщина, Ісландія), або незначні.

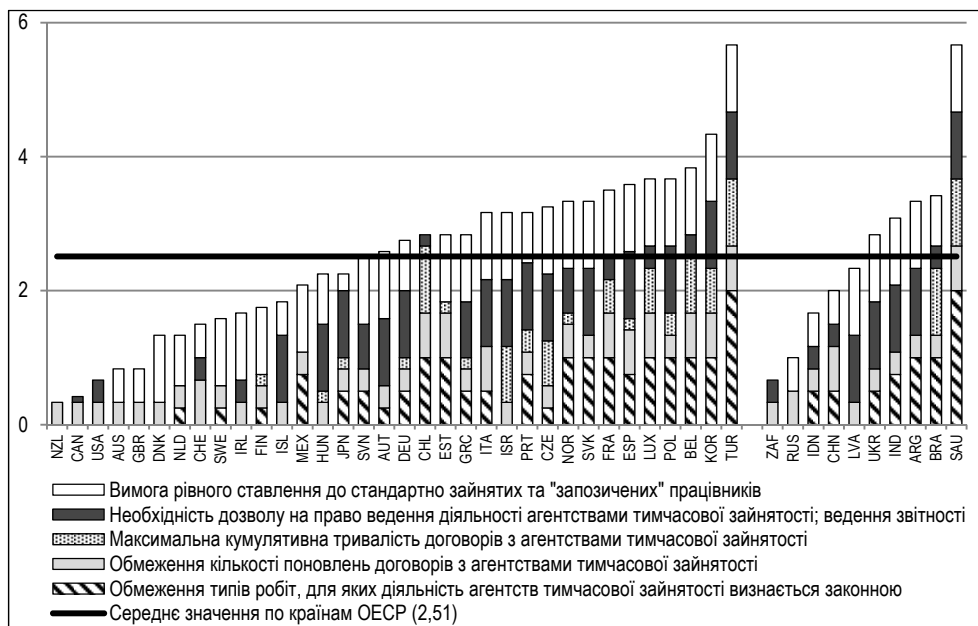


Рис. 11. Диспозиція країн за рівнем жорсткості регулювання діяльності агентств тимчасової зайнятості, 2013 р.

В Україні діяльність агентств тимчасової зайнятості в основному дозволена з деякими винятками. Так, згідно зі ст. 39 п. 4 Закону "Про зайнятість населення" [16] суб'єкту господарювання заборонено направляти працівників на робочі місця до роботодавця, в якого:

- 1) протягом року скорочено чисельність (штат) працівників;
- 2) не дотримано нормативу чисельності працівників основних професій, задіяних у технологічних процесах основного виробництва;
- 3) залучаються працівники для виконання робіт у шкідливих, небезпечних і важких умовах праці, а також робіт за основними професіями технологічного процесу основного виробництва.

Трохи більше третини аналізованих країн (Швейцарія, Чилі, Естонія, Італія, Франція, Іспанія, Люксембург, Бельгія, Корея, Туреччина, Китай, Саудівська Аравія) мають обмеження щодо кількості поновлень договорів з агентством тимчасової зайнятості і/або послідовних призначень того ж самого працівника на роботу в ту ж компанію-користувача.

Значно частіше зустрічаються обмеження щодо кумулятивної тривалості договорів з агентствами. Тією чи іншою мірою вони мають місце в близько половини досліджуваних країн (наприклад, Фінляндії, Угорщині, Японії, Німеччині, Греції, Ізраїлі, Португалії, Польщі тощо) (рис. 11). А максимальні обмеження тривалості таких угод у Чилі (три місяці, або шість із конкретних проектів), Ізраїлі (дев'ять місяців, довше у випадку дозволу виконавчої влади), Бельгії (3–18 місяців, залежно від причин використання запозиченої праці), Кореї (шість місяців, за винятком деяких робіт, на які це обмеження не поширюється), Бразилії (три місяці, довше у випадку дозволу виконавчої влади), а також Туреччині та Саудівській Аравії.

Приблизно в половині держав, що аналізуються, в тому числі в Україні (детальніше див. п. 1 ст. 39 та п. 4 ст. 36 Закону "Про зайнятість населення" [16]), агентства тимчасової зайнятості повинні отримати спеціальний дозвіл (ліцензію) від компетентного органу виконавчої влади на право ведення своєї діяльності, а також зобов'язані регулярно у встановленому порядку надавати відповідні звіти. Крім того, в Україні (ст. 39 Закону "Про зайнятість населення"[16]), як і в переважній кількості розглянутих країн, законодавством гарантується рівність оплати та умов праці постійних і "запозичених" працівників (рис. 11). Відсутня так вимога в законодавстві лише Нової Зеландії, Канади, США, Чилі, а також Південної Африки.

На рис. 12 відображено взаємозв'язок (коефіцієнт кореляції 0,4, значимий на рівні 0,05) жорсткості регулювання діяльності агентств тимчасової зайнятості (ЕРТВА) та працевлаштування за строковими трудовими договорами (ЕРФТС).

		Рівень ЕРТВА*	
		Нижчий за середній	Вищий за середній
Рівень ЕРФТС**	Вищий за середній	(8): Данія, Мексика, Словенія, Угорщина, Фінляндія, Індонезія, Китай, Росія	(14): Австрія, Греція, Італія, Іспанія, Естонія, Люксембург, Норвегія, Туреччина, Франція, Чилі, Аргентина, Бразилія, Індія, Україна
	Нижчий за середній	(13): Австралія, Велика Британія, Ірландія, Ісландія, Канада, Нідерланди, Нова Зеландія, США, Швейцарія, Швеція, Японія, Латвія, Південна Африка	(9): Бельгія, Ізраїль, Корея, Німеччина, Польща, Португалія, Словаччина, Чехія, Саудівська Аравія

* Середнє значення ЕРТВА (2,51) за країнами – членами ОЕСР.

** Середнє значення ЕРФТС (1,65) за країнами – членами ОЕСР.

Рис. 12. Взаємозв'язок жорсткості регулювання діяльності агентств тимчасової зайнятості (ЕРТВА) і працевлаштування за строковими трудовими договорами (ЕРФТС)

Представлені дані демонструють, що країни переважно обирають одну з двох моделей, або ліберальність норм про діяльність агентств тимчасової зайнятості супроводжується незарегульованістю зайнятості за строковими трудовими договорами (країни загального права), або більша жорсткість перших доповнюється посиленням регулюванням другого (наприклад, Франція, Люксембург, Греція, Іспанія, Італія, Україна та ін.) (детальніше див. рис. 12).

Середнє значення індикаторів ЕРФТС та ЕРТВА представляє узагальнену оцінку жорсткості регулювання тимчасової зайнятості ЕРТ (рис. 13). Зазначені показники призначені для вимірювання рівня легкості можливості використання роботодавцями (підприємствами-користувачами) цих альтернативних видів договорів у момент, коли вони потребують гнучкості і зменшення обмежень, що накладаються законодавством на постійно зайнятих.

Канада, США, Велика Британія, а також Південна Африка – країни з найпростішими правилами використання строкових трудових договорів і незарегульованістю діяльності агентств тимчасової зайнятості. На іншому кінці спектра – Туреччина та Бразилія (рис. 13). Перелік країн з обмеженими можливостями роботодавців використовувати тимчасову зайнятість доповнюють Естонія, Іспанія, Норвегія, Франція, Люксембург та Україна.

Таким чином, у міжкраїнній порівняльній перспективі здійснено огляд законодавства про захист зайнятості, яке включає в себе як вимоги, виконання котрих збільшує грошові витрати роботодавців на найм і звільнення працівників, так і різні процедурні обмеження.

Подібна багатоаспектність законодавчого захисту зайнятості ускладнює кількісну оцінку його жорсткості, яка тим не менше вкрай необхідна для здійснення емпіричних досліджень з виявлення ефектів захисту зайнятості на функціонування ринку праці.

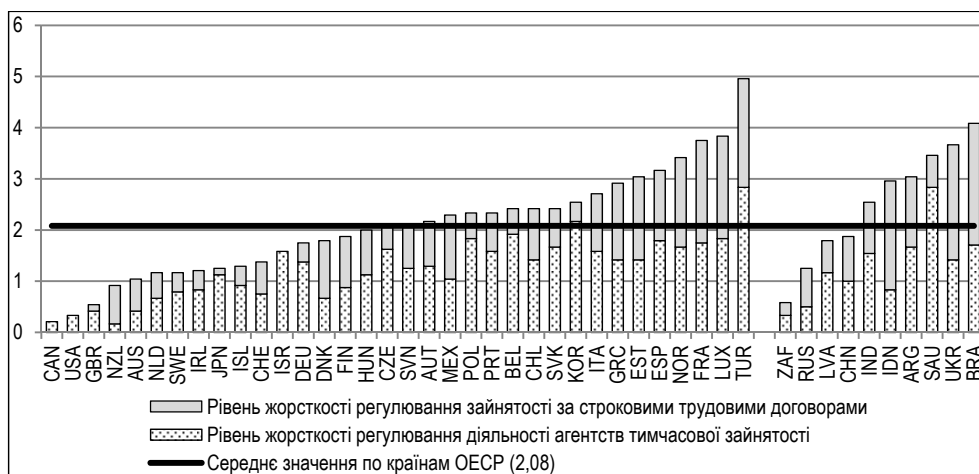


Рис. 13. Диспозиція країн за рівнем жорсткості регулювання тимчасової зайнятості (ЕРТ), 2013 р.

У роботі вперше за допомогою методології ОЕСР оцінено жорсткість регулювання найму та звільнення працівників в Україні.

Зроблено висновок, що Україна є серед держав з далеко не ліберальним регулюванням зайнятості і випереджає більшість досліджуваних країн за рівнем жорсткості саме в частині захисту постійних працівників при індивідуальних звільненнях (ЕРР для України в 1,6 разу перевищує відповідне середнє значення за країнами ОЕСР) та зайнятості за строковими трудовими договорами (ЕРПТС для України в 2,7 разу вище, ніж у середньому за країнами ОЕСР).

Звідси рішення щодо дерегуляції вітчизняного ринку праці можуть стосуватися:

- введення прогресивних по відношенню до стажу роботи працівника розмірів вихідної допомоги, що в середньому може дещо зменшити загальний розмір останньої при звільненні. Крім того, такий підхід можна трактувати як залучення працівника до участі в розподілі прибутку компанії залежно від кількості років, які останній пропрацював на благо підприємства;
- встановлення на законодавчому рівні диференційованих періодів попередження про звільнення нам вбачається також цілком обґрунтованою практикою. Оскільки, що найменше працівникам старшого віку і які тривалий час пропрацювали на одному місці складніше знайти нову роботу;
- зняття обмежень щодо випадків, коли є можливим використання строкових трудових договорів;
- збільшення максимальної кількості поновлень строкового трудового договору з одним працівником.

Список використаних джерел

1. Вишнева Н.Т. Информент трудового законодательства в России: охват, динамика, региональная дифференциация / Н.Т. Вишнева, Р.И. Капелюшников // Экономическая политика. – 2008. – № 1. – С. 170–195.
2. Feldmann H. Labour Market Institutions and Labour Market Performance in Transition Countries // Post-Communist Economies. – 2005. – Vol. 17. – № 1. – P. 47–82.
3. Heckman J., C. Pagés The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labor Markets // NBER Working Paper. – 2000. – № 7773. – 38 p.
4. Heckman J., C. Pagés Law and Employment: Lessons from Latin America and the Carribean // NBER Working Paper. – 2003. – № 10129. – 115 p.
5. Nicoletti G. S. Scarpetta, O. Boylaud Summary Indicators of Product Market Regulation with an Extension to Employment Protection Legislation // OECD Economics Department Working Paper. – 2000. – № 226. – 86 p.
6. Scarpetta S. Assessing the Role of Labour Market Policies and Institutional Settings on Unemployment: A Cross-Country Study // OECD Economic Studies. – 1996. – № 26. – P. 43–98.



Економіка в умовах сучасних трансформацій

7. Мироненко О.Н. Влияние законодательства о защите занятости на занятость и безработицу: опыт межстрановых сопоставлений / О.Н. Мироненко // Экономический журнал ВШЭ. – 2009. – № 4. – С. 575–595.
8. Мироненко О.Н. Влияние законодательства о защите занятости на рынок труда: опыт межстрановых сопоставлений : препринт WP15/2009/03 / О.Н. Мироненко. – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2009. – 88 с.
9. OECD Employment Outlook 2008 / Organization for economic co-operation and development. – Paris : OECD publishing, 2008. – 282 p.
10. OECD Employment Outlook 2013 / Organization for economic co-operation and development. – Paris : OECD publishing, 2013. – 263 p.
11. Кодекс законів про працю України: Кодекс України від 10.12.1971 №322-VIII [Електронний ресурс]. – Доступний з : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/кодекс%20законів%20про%20працю>
12. Закон України "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи" від 28.02.1991 № 796-XII [Електронний ресурс]. – Доступний з : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/796-12/page>
13. Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" від 15.09.1999 № 1045-XIV [Електронний ресурс]. – Доступний з : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>
14. Бойко М.Д. Порівняльне трудове право : навчальний посібник / М.Д. Бойко. – К. : Атіка, 2007. – 384 с.
15. Закон України "Про державну службу" від 16.12.1993 № 3723-XII [Електронний ресурс]. – Доступний з : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3723-12/page>
16. Закон України "Про зайнятість населення" від 5.07.2012 № 5067-VI [Електронний ресурс]. – Доступний з : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
17. Про приватні агентства зайнятості. Конвенція МОП № 181 від 19.06.1997 [Електронний ресурс]. – Доступний з : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_046

Надійшла до редакції 01.02.2015 р.

Юрик Я.И., канд. екон. наук
старший научный сотрудник Института экономики и прогнозирования НАН Украины

ОЦЕНКА И СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ЖЕСТКОСТИ УКРАИНСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ЗАЩИТЕ ЗАНЯТОСТИ

Главная цель статьи – оценить жесткость регулирования найма и увольнения работников в Украине. В основу оценивания положена методология ОЕСР относительно расчета индикаторов защиты занятости. Сравнительный анализ построен на межстрановом исследовании основных элементов системы законодательной защиты занятости.

Ключевые слова: законодательство о защите занятости, методология ОЕСР, индекс EPL, оценка жесткости украинского трудового законодательства.

Y.Yuryk, PhD in Economics, Senior Researcher,
Institute for Economic and Forecasting, NAS of Ukraine

ASSESSMENT AND COMPARATIVE ANALYSIS OF THE SEVERITY OF UKRAINE'S LEGISLATION ON EMPLOYMENT PROTECTION

The article presents the results of an evaluation of the severity of the legal protection of employment in Ukraine. In order to place the Ukrainian figures in the comparative context, the author uses the corresponding OECD methodology.

Besides, an inter-country analysis of the basic elements of the employment protection legislation has been made, including: the list of possible reasons or grounds for dismissal; requirements for the procedure of employment termination; requirements for mandatory advance notification of dismissal with a specified interval and severance payments; additional requirements for collective dismissals; and regulation of temporary employment.

The main finding of the study is the fact that, in Ukraine, the de jure regulation of employment is excessively severe.

Further calculation of the indicators of employment protection based on empirical studies will make it possible to reveal the strength and direction of the impact of the current national labor legislation on the key indicators of Ukraine's labor market and develop proposals to reform the labor relations.

Key words: legislation on employment protection, OECD methodology, index of EPL, severity rating of Ukrainian labor legislation.