

УДК 349.2(477); 331.108.644.7

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ МАССОВОГО ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Денис ПУНТУС,

аспирант кафедры правоведения юридического факультета
Восточноукраинского национального университета
имени Владимира Даля

SUMMARY

The article analyzes the labor laws of foreign countries with respect to mass layoffs initiated by the employer. The study made certain conclusions, in particular: a) labor laws in foreign countries (in most cases) does not contain a legal definition of “mass layoffs” as it does not define the criteria; basically, the criteria for such dismissal shall be established in the industry and (or) territorial agreements, or governed by collective agreements; b) the criteria for mass lay-offs are determined, as a rule, depending on the length of the period during which the release of held and the total number of personnel of the enterprise; c) in most other countries the mass dismissal of employees for economic, organizational, technological reasons, are regulated separately from individual dismissals of workers, as well as through social partnership.

Key words: foreign countries, labor laws, employee, employer, mass dismissal.

АННОТАЦИЯ

Статья посвящена анализу трудового законодательства зарубежных стран относительно массового высвобождения работников по инициативе работодателя. В ходе исследования сделаны определенные выводы, в частности: а) трудовое законодательство в зарубежных странах (в большинстве случаев) не содержит законодательного определения понятия «массовое увольнение работников», как и не определяет его критерии; в основном критерии такого увольнения устанавливаются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях либо регулируются коллективными договорами; б) критерии массовости увольнения определяются, как правило, в зависимости от продолжительности периода, на протяжении которого эти высвобождения проводятся, и общей численностью персонала предприятия; в) в большинстве зарубежных стран массовые увольнения работников по экономическим, организационным, технологическим причинам регламентируются отдельно от индивидуальных увольнений работников, а также посредством социального партнерства.

Ключевые слова: зарубежные страны, трудовое законодательство, работник, работодатель, массовое увольнение.

Постановка проблемы. Большое значение для развития в Украине трудовых и связанных с ними отношений, которые соответствовали бы потребностям гражданского общества и социально ориентированной рыночной экономики, имеет опыт их регулирования в высокоразвитых странах. Прав профессор В.С. Венедиктов, когда утверждает, что «на пути всестороннего совершенствования механизмов правового регламентирования трудовых отношений не надо замыкаться в узких рамках национального достояния, придумывать то, что уже давно известно, изобретено другими. Это непродуктивно. В современном мире накоплен значительный опыт гармонизации отношений по регламентации труда наемных работников» [1, с. 12]. Трудовое право во всех правовых системах – это гибкий инструмент государства, причем широкого спектра действия и многоцелевого назначения, социальный амортизатор, который представляет собой большую ценность с точки зрения обеспечения социального мира, функционирования производства и общества в целом, его нормального развития [2, с. 68, 69].

Считаем, что при разработке правовых норм, регулирующих расторжение трудового договора по инициативе работодателя, необходимо использовать опыт зарубежных стран, особенно тот, который накоплен в условиях перехода к рыночной экономике. Очень важно при этом учитывать как уже апробированные модели, так и тенденции, наметившиеся в развитии законодательства о труде в указанной области.

Актуальность темы. Значительную роль в становлении украинского законодательства о труде, в том числе и в вопросах массового высвобождения работников по инициативе работодателя, играет трудовое законодательство

республик бывшего Советского Союза. Во многих из них уже приняты новые трудовые кодексы, отдельные нормы которых могут быть использованы и при подготовке Трудового кодекса Украины. Заимствования положительного опыта бывших республик СССР, наработанного в области трудового права, поможет Украине принять кодекс, который будет должным гарантом защиты трудовых прав граждан. Нормы, посвященные массовому высвобождению работников, нашли отражение как в кодифицированных актах в области труда, так и в иных документах по трудовому законодательству.

Итак, **целью статьи** является анализ положений трудового законодательства зарубежных стран, касающихся массового высвобождения работников по инициативе работодателя.

Изложение основного материала исследования. Согласно ст. 116 Трудового кодекса Армении от 14 декабря 2004 г. [3], которая так и называется «массовое увольнение», в случае ликвидации или сокращения численности работников организации работодатель не позднее чем за три месяца до расторжения трудовых договоров обязан представить Государственной службе занятости Республики Армения и представителю работников данные о численности увольняемых работников, если в течение двух месяцев предполагается увольнение с работы более десяти процентов от общего числа работников, но не менее 10 работников (массовые увольнения).

Если массовые увольнения обусловлены признанием работодателя банкротом, данные о работниках представляются Государственной службе занятости Республики Армения не позднее чем в течение трех дней со дня вынесения судом решения о признании работодателя банкротом.

Случаи увольнения работающих по трудовому договору, заключенному на определенный срок, и по сезонному трудовому договору, если увольнения произведены без нарушения указанных в договорах сроков, массовыми увольнениями работников не считаются.

Трудовое законодательство Азербайджанской Республики, в частности ст. 63 Трудового кодекса [4], под «расторжением трудовых договоров в массовом порядке» понимает расторжение трудовых договоров новым собственником или назначенным им работодателем в течение трех месяцев со дня образования права собственности на предприятие одновременно или в разное время в следующих случаях:

1) при ликвидации трудовых договоров с работниками, составляющими более 50 процентов от общего числа работников на предприятиях с общим числом работников от 100 до 500 человек;

2) при ликвидации трудовых договоров с работниками, составляющими более 40 процентов от общего числа работников на предприятиях с общим числом работников от 500 до 1 000 человек;

3) при ликвидации трудовых договоров с работниками, составляющими более 30 процентов от общего числа работников на предприятиях с общим числом работников более 1 000 человек.

При этом недопустимо расторжение трудовых договоров в массовом порядке новым собственником или работодателем в связи с изменением собственника путем злоупотребления предпринимательской деятельностью и правом без выявления профессионального условия работников, способности исполнять ими трудовую функцию, некомпетентности, которая может нанести вред предпринимательской деятельности собственника. Новый собственник или работодатель должен установить профессиональный уровень работников, необходимость существующих на предприятии рабочих мест для самостоятельного осуществления предпринимательской деятельности путем проведения аттестации рабочих мест и работников.

Согласно ТК Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. [5] в случае предстоящего массового высвобождения работников наниматель обязан не менее чем за два месяца уведомить об этом органы государственной службы занятости населения с указанием профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда работников. Критерии массового высвобождения работников определяются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Во избежание массового увольнения в Трудовом кодексе Туркменистана [6] предусмотрено следующее: «если изменения в организации производства и труда, объемов работ могут повлечь за собой массовые увольнения работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест вправе по согласованию с профсоюзным или иным представительным органом работников предприятия изменить условия труда работников без соблюдения предусмотренного срока предупреждения. При этом продолжительность рабочего времени не может быть менее половины месячной нормы рабочего времени, а заработная плата – меньше минимального размера заработной платы, установленного законодательством Туркменистана».

Согласно ст. 102 ТК Республики Узбекистан от 1 апреля 1996 г. [7] работодатель своевременно, не менее чем за два месяца, представляет соответствующему профсоюзному органу или иному органу, представляющему интересы работников, информацию о возможном массовом высвобождении работников и проводит консультации, направленные на смягчение последствий высвобождения. Кроме этого, работодатель не позднее чем за два месяца обязан довести до сведения местного органа по труду данные о предстоящем высвобождении каждого работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. [8], как и ранее проанализированные нами кодексы иных государств, не дает определение понятия «массовое увольнение работников», как и не определяет его критерии. Согласно ч. 1 ст. 82 ТК РФ критерии такого увольнения устанавливаются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях. Указанные соглашения заключаются между полномочными представителями работников и работодателей, если реализация договоренностей предусматривает полное или частичное финансирование из соответствующих бюджетов, при обязательном участии соответствующих органов исполнительной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения (ст. 45).

Если отраслевые или территориальные соглашения не заключались либо в них отсутствуют нормы о критериях массового увольнения, то необходимо руководствоваться п. 1 Положения об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 5 февраля 1933 г. № 991 [9], а именно:

1) ликвидация предприятия любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 человек и более;

2) сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:

- 50 человек и более в течение 30 календарных дней;
- 200 человек и более в течение 60 календарных дней;
- 500 человек и более в течение 90 календарных дней;

3) увольнение работников в количестве 1% от общего числа работающих в связи с ликвидацией предприятий либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 000 человек.

Как видим, основным критерием выступает показатель численности увольняемых работников за какой-то календарный период или одновременное сокращение определенного процента работников по отношению к штатной численности работников организации.

О предстоящем массовом высвобождении работников, в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» [10], работодатель должен уведомить службу занятости населения не позднее чем за три месяца до начала планируемых увольнений.

И только в Трудовом кодексе Кыргызской Республики [11] мы встречаем законодательно закрепленное определение понятия «массовое увольнение», в частности «массовым увольнением является сокращение не менее 25 процентов работников в организациях численностью до 50 человек и не менее 15 процентов в организациях численностью более 50 человек в течение 2 месяцев подряд», а не выводим его, проанализировав критерии такого увольнения.

Согласно ТК Кыргызской Республики при угрозе массовых увольнений работников работодатель обязан по согласованию с профсоюзом или иным представительным органом работников организации и соответствующим государственным органом принять:

- специальные меры, предусматривающие ограничение или временное прекращение приема новых работников, увольнение совместителей;
- специальные меры, предусматривающие отмену применения сверхурочных работ;
- специальные меры, предусматривающие изменение существенных условий труда;
- специальные меры, предусматривающие поэтапное высвобождение работников;
- иные мероприятия, если они предусмотрены коллективным договором, соглашением.

По мнению О.А. Парягиной, проанализировавшей проблемы массового увольнения работников по инициативе работодателя в России и европейских странах бывшего социалистического содружества, такие высвобождения обусловлены активизировавшимися в рыночной экономике процессами ликвидации, реорганизации организаций, реконструкции и технического перевооружения производства [12, с. 82].

Относительно же стран дальнего зарубежья, то критерии массовости увольнения определяются, как правило, в зависимости от продолжительности периода, на протяжении которого эти высвобождения проводятся, и общей численностью персонала предприятия. Если сравнивать страны по минимальному значению параметров, то в США и Канаде массовыми считаются увольнения 50 и более работников, в Великобритании, Нидерландах, Словакии – 20 и более, в Австрии, Германии, Ирландии и Италии – 5 и более [13, с. 105]. Хотя установлены и более жесткие критерии того, что считать коллективным увольнением, причем, как правило, эти критерии разные для мелких, средних и больших предприятий. Например, во Франции (на предприятиях с числом работников до 50 человек), в Великобритании (на всех предприятиях) коллективным увольнением считается увольнение 30 и более работников на протяжении 30 дней; в Бельгии на средних и больших предприятиях – увольнение более 10% персонала на протяжении двух месяцев; в ФРГ на больших предприятиях – увольнение более 30 человек на протяжении одного месяца.

В большинстве зарубежных стран массовые увольнения работников по экономическим, организационным, технологическим причинам регламентируются отдельно от индивидуальных увольнений работников, а также посредством социального партнерства. По свидетельству И.Я. Киселева, исключения составляют только ФРГ и Израиль, где коллективные увольнения рассматриваются как автоматическая сумма (кумуляция) индивидуальных увольнений [14, с. 144]. В 21-й из 27-ми промышленно развитых стран законодательство о коллективных увольнениях применяется уже при увольнении 10 работников, а в Чешской Республике, Мексике, Португалии, Италии, Греции и Австрии число одновременных увольнений может быть даже ниже этого порога [15, с. 144]. В США вопросы коллективных увольнений регулируются в основном коллективными договорами. Последние могут содержать критерии массового увольнения, улучшающие положение работников, отражающие особенности организации труда в малом и среднем бизнесе. В договорах, не носящих формальный характер, важное место занимают меры по предупреждению массовых увольнений и социальной поддержке работников и их семей в случае прекращения трудового договора.

Проанализировав кратко зарубежное трудовое законодательство касательно массового высвобождения работников по инициативе работодателя, мы увидели, что исследуемый нами вопрос является предметом специального рассмотрения и правового регулирования.

Выводы. Во время исследования вопросов, связанных с таким явлением, как массовое увольнение работников по инициативе работодателя в зарубежных странах, нами были сделаны следующие выводы:

1) трудовое законодательство в зарубежных странах (в большинстве случаев) не содержит законодательного определения понятия «массовое увольнение работников», как и не определяет его критерии; в основном критерии такого увольнения устанавливаются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях или регулируются коллективными договорами;

2) критерии массовости увольнения определяются, как правило, в зависимости от продолжительности периода, на протяжении которого эти высвобождения проводятся, и общей численностью персонала предприятия;

3) в большинстве зарубежных стран массовые увольнения работников по экономическим, организационным, технологическим причинам регламентируются отдельно от индивидуальных увольнений работников, а также посредством социального партнерства.

Таким образом, на сегодняшний день во время реформирования трудового законодательства в целом и положений относительно массового высвобождения работников по инициативе работодателя в частности целесообразно было бы учесть зарубежный опыт. Разумная конвергенция, использование зарубежного опыта предполагают не простое заимствование форм и методов, а вдумчивый анализ и планирование как на отдаленную перспективу, так и на ближайшее будущее, а также выявление отдельных элементов, которые можно применить в украинской действительности уже в настоящее время.

Список использованной литературы:

1. Венедіков В.С. Проблеми науки і практики трудового права України в сучасних умовах ринкової економіки / В.С. Венедіков // Актуал. науки труд. права в сучасних умовах ринкової економіки : матер. наук.-практ. конф. (19–20 травня 2003 р.) / за ред. В.С. Венедікова. – Х., 2003. – С. 6–14.
2. Величко Л.Ю. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку змін в організації виробництва і праці : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Л.Ю. Величко ; Східноукр. нац. ун-т. – Луганськ, 2011. – 208 с.
3. Трудовой кодекс Республики Армения : утв. Законом Республики Армения от 9 ноября 2004 г. № НО-124 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=8660.
4. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики : утв. Законом Азербайджанской Республики от 1 января 1999 г. № 618-ІІ // Сб. законодат. актов Азербайджанской Респ. – 1999. – № 4. – Ст. 213.
5. Трудовой кодекс Республики Беларусь : утвержд. Законом РБ от 26 июля 1999 г. // Нац. реестр правовых актов РБ. – 1999. – № 80. – 2/70.
6. Трудовой кодекс Туркменистана : утв. Законом Туркменистана от 1 мая 2009 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://zakony-turkmenistana.narod.ru/kzot.htm>.
7. Трудовой кодекс Республики Узбекистан : Закон Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 г. № 161-І // Ведом. Олий Мажлиси Респ. Узбекистан. – 1997. – Приложение к № 1.
8. Трудовой кодекс Российской Федерации : Закон РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. – 2002. – № 1 (Ч. 1). – Ст. 3.
9. Положения об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. № 991 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://base.garant.ru/100271>.
10. О занятости населения в Российской Федерации : Закон от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60.
11. Трудовой кодекс Кыргызской Республики : Закон Кыргызской Республики от 25 мая 2004 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.base.spininform.ru/show.fwx?Regnom=6714>.
12. Парягина О.А. Массовое увольнение работников / О.А. Парягина // Трудовое право. – 2007. – № 2. – С. 82–91.
13. Мироненко О.Н. Высвобождение персонала: нормативно-правовое регулирование (опыт зарубежных компаний) / О.Н. Мироненко // Труд за рубежом. – 2007. – № 3. – С. 98–115.
14. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право : [учеб.] / И.Я. Киселев. – М. : ТК «Велби» ; Изд-во «Проспект», 2005. – 360 с.
15. Вишневская Н.Т. Реформа законодательства о защите занятости в странах с развитой экономикой / Н.Т. Вишневская // Труд за рубежом. – 2002. – № 1. – С. 88–108.