Самарский Институт Управления

Доклад

На тему:

“Массовое увольнение”

Выполнила: студентка 4курса,

Группы УП87, Щербинина А.

Самара 2008

В случаях ликвидации организаций, ре­ализации предпринимателями (рабо­тодателями) с учетом экономических интересов права отказаться от избы­точной рабочей силы государства - члены МОТ должны принимать меры по обеспече­нию права на труд, социальной поддержке увольняемых работников на основе сотрудни­чества в сфере занятости государственных служб, работодателей и представителей ра­ботников.

В большинстве 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, исключение составляют Германия и Израиль, где коллективные увольнения рас­сматриваются как автоматическая сумма (ку­муляция) индивидуальных увольнений. В 21-й из 27 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. В США вопросы коллективных уволь­нений регулируются в основном коллективны­ми договорами.

При массовых увольнений работников в постсоветской России пришелся на 1993-1998 гг., когда вследствие падения производ­ства в период экономического кризиса, изме­нения форм собственности, начавшейся структурной перестройки производства, ты­сячи предприятий были ликвидированы, су­щественно сократили численность либо штат работников. В настоящих условиях немало ор­ганизаций, особенно крупных корпораций, ре­ализуют программы развития и в процессе реструктуризации стремятся оптимизировать численность и состав работников, решая та­ким образом и проблему повышения заработ­ной платы персонала.

Основными актами, регламентирующими вопросы массового увольнения работников, являются Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и несколько устаревшее Поло­жение об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобожде­ния, утвержденное постановлением Совета Министров Российской Федерации от 5 фев­раля 1993 г. № 99. Наряду со специальными нормами и ряда указанных иных правовых ак­тов должны соблюдаться общие нормы об ин­дивидуальных увольнениях работников по инициативе работодателя в случаях ликвида­ции организации либо прекращения деятель­ности индивидуального предпринимателя (п. 1 ст. 81 ТК РФ) или сокращения численности либо штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК РФ). Некоторые особые правила выпол­нения работодателем своих обязательств пе­ред работниками применяются при осущес­твлении процедур банкротства и ликвидации организаций, признанных в установленном порядке несостоятельными.

Заметная роль в регулировании массового увольнения работников принадлежит актам со­циального партнерства, особенно коллектив­ным договорам. В соответствии со ст. 82 ТК РФ критерии массового увольнения работников определяются в отраслевых и (или) территори­альных соглашениях. Тем самым принимают во внимание отраслевую специфику организации труда, состояние рынка труда. Так, стороны Федерального отраслевого соглашения по ор­ганизациям печати, телерадиовещания и средств массовой коммуникации на 2004-2006 гг. договорились, что к массовому высвобож­дению работников относится увольнение в уч­реждении 10 и более человек. При отсутствии отраслевого и (или) территориального соци­ально-партнерского регулирования применя­ются показатели массового увольнения, пре­дусмотренные Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения. В социально-парт­нерских соглашениях большое значение при­дается осуществлению мониторинга за состо­янием рынка труда, обеспечению оптимально­го уровня занятости в организациях. Финанси­рование мероприятий, включаемых в отрасле­вые и территориальные соглашения, опреде­ляется решениями сторон в процессе перего­воров при заключении этих соглашений.

Коллективные договоры организаций могут содержать критерии массового увольнения, улучшающие положение работников, отража­ющие особенности организации труда в малом и среднем бизнесе. В договорах, не нося­щих формального характера, важное место занимают меры по предупреждению массо­вых увольнений и социальной поддержке ра­ботников и их семей в случае прекращения трудового договора. Эти меры должны соот­ветствовать финансово-экономическому по­ложению организаций и их подразделений, учитывать уровень менеджмента, эффектив­ность маркетинга, возможность привлечения инвестиций и т.д. Несмотря на социально-эко­номическую значимость, в том числе в плане обеспечения благоприятного психологическо­го климата в организации, формирования ее положительного имиджа, коллективные дого­воры охватывают не все организации, особен­но в сфере торговли, общественного питания. Не получили должного распространения соци­альные планы организаций, разработка кото­рых (прежде всего по вопросам занятости) предусмотрена Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединени­ями работодателей и Правительством Рос­сийской Федерации на 2005-2007 годы.

Как сказано в ст. 180 ТК РФ, при угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мне­ния выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральны­ми законами, коллективным договором, согла­шением. Это может быть переход на неполное рабочее время вследствие изменения опреде­ленных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением органи­зационных или технологических условий труда, в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ. Ог­раничивается прием на работу в организации новых работников и привлечение иностранной рабочей силы, не возобновляются срочные тру­довые договоры, более широко используются нестандартные формы занятости (деление ра­бочего места, работа на дому и др.).

Содей­ствуют занятости, но не должны приходить в противоречие с экономическими интересами работодателя такие практикуемые в организа­циях меры, как ликвидация совместительства, сверхурочных работ, совмещения профессий, многостаночничества, передача работникам работ по ранее заключенным договорам с дру­гими организациями. Не отвечают законода­тельству включаемые до сих пор в коллектив­ные договоры условия о предоставлении ра­ботникам отпусков без сохранения заработной платы по инициативе работодателя.

За рубежом сокращения персонала хорошо сочетаются с применением заемного труда, стратегией аутсорсинга, облегчающей процесс избавления от избыточной рабочей силы. Очень часто приводят пример фирмы Benetton, которая использует труд 12 тыс. работников, однако непосредственно в своем штате имеет лишь 1500 человек. Ее стратегия франшиз (бо­лее 3 тыс. в 50 странах) - другая грань аутсор­синга. Она позволяет компании освободиться от той ответственности, которая возникает, ког­да огромный персонал находится в постоянном штате. В России применение заемного труда тормозит отсутствие законодательного регули­рования этого вида атипичной занятости.

Во многих странах основным механизмом по предотвращению коллективных увольнений служит дополнительный этап согласования решения работодателя с профсоюзом или ра­бочим советом. В Израиле, например, соглас­но общей практике в каждом случае коллек­тивных увольнений работодатель обязан про­вести предварительные консультации и пере­говоры с соответствующим профсоюзом в от­ношении списка увольняемых сотрудников. В Германии это право имеет представительный орган работников (Совет предприятия), без согласия которого не могут быть уволены ли­ца, пользующиеся особой защитой: женщины, находящиеся в отпуске по беременности и ро­дам; инвалиды; лица, отбывающие обязатель­ный срок службы в армии, а также члены Сове­та предприятия и других представительных органов трудящихся.

Согласно ст. 82 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить о предстоя­щем массовом увольнении работников выбор­ному органу первичной профсоюзной органи­зации не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В Федеральном законе РФ от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» круг осно­ваний для письменного уведомления профсо­юзов работодателем определен более широ­ко. Работодатель обязан не менее чем за три месяца уведомить соответствующие профсо­юзы о ликвидации организации, ее подразде­лений, изменении формы собственности или организационно-правовой формы организа­ции, полном или частичном приостановлении производства (работы), влекущих за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда (ст. 12). В целях по­вышения уровня защиты прав и интересов ра­ботников следовало бы аналогичные положе­ния включить в ТК РФ.

Российские профсоюзы вправе принимать участие в разработке государственных программ занятости, проводить независимую экс­пертизу полученных от работодателей материа­лов, предлагать меры по социальной защите работников, включая создание фондов соци­альной поддержки (фондов солидарности) ра­ботников, осуществлять профсоюзный конт­роль за соблюдением законодательства в об­ласти занятости. Так, профсоюз может проконт­ролировать соблюдение гарантий при растор­жении трудового договора по инициативе рабо­тодателя, установленных в ст. 261 ТК РФ, для беременных женщин, женщин, имеющих детей, и лиц, воспитывающих детей без матери.

В научной литературе отмечается, что единственной страной, где работодатель обя­зан согласовать увольнение каждого работни­ка с государственной службой занятости, яв­ляется Норвегия. Обойти это правило норве­жские работодатели могут, лишь обращаясь за разрешением на увольнение в местные суды, однако эта процедура требует дополнитель­ных затрат. Во Франции до 1987 г. при любом увольнении, индивидуальном или коллектив­ном, по экономическим причинам или в связи со структурными изменениями (за исключени­ем случаев банкротства или ликвидации иму­щества) требовалось разрешение компетент­ных административных органов. Практика по­казала, что при требовании множества согла­сований процедура увольнения затягивается. В последние годы за рубежом происходит ли­берализация законодательства о защите за­нятости, чтобы устранением излишних огра­ничений при расторжении трудового договора сохранить стимулы работодателей к приему на работу работников.

В Российской Федерации работодатель в случае ликвидации организации, сокращения численности или штата, которое может при­вести к массовому увольнению работников, должен предоставить информацию по уста­новленной форме в органы службы занятости не позднее чем за три месяца до начала про­ведения соответствующих мероприятий, а о каждом конкретном работнике - не позднее чем за два месяца (п. 2 ст. 25 Закона о заня­тости населения). На этом этапе органы служ­бы занятости могут предоставить кандидатам на увольнение информацию о вакантных рабо­чих местах, ознакомить их с законодатель­ством о занятости населения, организовать консультации по профориентации, переподго­товке, переобучению, созданию собственного дела, оказать содействие в трудоустройстве, организовать консультации психолога.

Органы исполнительной власти, работода­тели проводят по предложению профессиональных союзов, иных представительных орга­нов работников взаимные консультации по проблемам занятости населения. По итогам консультаций могут приниматься программы, заключаться соглашения, предусматривающие мероприятия, направленные на содействие за­нятости населения, источники их финансирова­ния. Обязательное заключение принятых в не­которых восточноевропейских странах, напри­мер в Польше, соглашений работодателей с профсоюзами по вопросам массовых увольне­ний работников не предусмотрено.

В период массовых увольнений возрастает роль координационных комитетов содействия занятости в городах, районах и субъектах Рос­сийской Федерации. Подлежат согласованию позиции работодателей, представителей ра­ботников, органов исполнительной власти и ор­ганов местного самоуправления при осущес­твлении деятельности по предупреждению и смягчению негативных последствий массовых увольнения работников. Так, в связи с ликвида­цией в 2002 г. разреза «Черемховский» ОАО «Востсибуголь» по инициативе Иркутского об­ластного координационного комитета содей­ствия занятости было разработано соглашение между администрацией ОАО «Востсибуголь», Черемховским городским муниципальным об­разованием, Теркомом профсоюза угольщиков и Черемховским городским центром занятости населения о мероприятиях по содействию за­нятости и социальной поддержке увольняемых работников. В результате успешной реализа­ции соглашения из 828 работников, состоящих в списке на увольнение, в качестве безработ­ных были зарегистрированы 102 человека.

По сравнению с Положением об организа­ции работы по содействию занятости в усло­виях массового высвобождения Закон о заня­тости населения в действующей редакции не предусматривает права органов исполнитель­ной власти, органов местного самоуправле­ния принимать решения по предложению профсоюзов о приостановлении массового увольнения или о поэтапном увольнении ра­ботников. Это расширяет предпринимательс­кую свободу и усиливает социальную ответ­ственность работодателей за решение кадро­вых вопросов.

Значительный опыт высвобождения персо­нала в условиях реструктуризации накоплен в крупных российских корпорациях. Этот опыт обобщен аналитическим центром «Эксперт» и содержит немало положительного. Так, в компании «Илим Палп», чтобы предотвратить закрытие предприятий и увольнение 2 тыс. че­ловек, нацелены на сопряженную с большими финансовыми затратами модернизацию не отвечающего экологическим стандартам про­изводства.

Защите занятости и вместе с тем экономических интересов работодателей эф­фективно служит перепрофилирование от­дельных производств, цехов, участков на вы­пуск продукции и товаров, оказание услуг с учетом конъюнктуры рынка.

Социальные партнеры вправе заключить или внести изменения и дополнения в коллек­тивный договор, предусмотреть порядок про­фессиональной подготовки и переподготовки работников, повышенные по сравнению с за­конодательством размеры выходного посо­бия, первоочередное трудоустройство в орга­низацию уволенных работников при появле­нии вакансий, право работников пользоваться детскими дошкольными учреждениями после увольнения и др.

Следует заметить, что в Западной Европе государство предоставляет финансовую по­мощь в сфере занятости как государственным, так и частным предприятиям. Это могут быть выравнивающие надбавки (при разнице в оп­лате труда на прежнем и новом рабочем мес­те), субсидии, компенсации при переобучении работников. Предусматриваются льготы в об­ласти налоговой и кредитной политики для ра­ботодателей, содействующих занятости, соз­дающих или сохраняющих рабочие места.

Положение о порядке организации работы в условиях массового высвобождения работ­ников сохраняет норму о том, что региональ­ные органы государственной власти могут оказывать финансовую помощь предприяти­ям, планирующим массовое высвобождение, в виде гарантии займов, льготных кредитов, субсидий, отсрочек платежей по налогам. Сказано, что работодателям могут возме­щаться расходы на проведение мероприятий по содействию занятости, а также выплата ра­ботникам некоторых видов компенсаций, пре­дусматриваемых в коллективном договоре, за счет средств соответствующих бюджетов.

Профессиональное обучение в России не­занятого населения, не зарегистрированного в качестве безработных, осуществляется за счет средств организаций. При исчислении налогооблагаемой прибыли сумма балансо­вой прибыли организаций уменьшается на сумму средств, затраченных работодателями на профессиональную подготовку, переподго­товку, повышение квалификации работников (п. 1 ст. 25 Закона о занятости населения). С 1 января 2005 г. утратил силу п. 3 ст. 26 данного Закона о том, что при необходимости органы службы занятости могут полностью или частично компенсировать работодателям затра­ты на опережающее обучение граждан, высво­бождаемых из организаций, в целях обеспече­ния их занятости, а также на организацию обу­чения принятых на работу граждан, высвобож­денных из других организаций.

Подобно законодательству большинства стран, в России прямо не предусмотрено пра­во работников на профессиональную подго­товку, переобучение, повышение квалифика­ции при коллективных увольнениях. Безработ­ные граждане реализуют указанное право на условиях, установленных в ст. 9, 23 Закона о занятости населения. Для сравнения, в Болга­рии работники, высвобождаемые в результате концентрации и специализации производ­ства, модернизации и реконструкции произ­водственных мощностей, внедрения прогрес­сивных методов организации производства, труда и управления, имеют право на профес­сиональное обучение, если им не может быть предоставлена другая работа по специаль­ности. Переобучение производится соответ­ствующими министерствами, ведомствами, общинами, работодателями.

В соответствии со ст. 53 ТК РФ представи­тели работников имеют право получать от ра­ботодателя информацию по вопросам про­фессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников. Целе­сообразность профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель, а ее формы, перечень необходимых профессий и специ­альностей устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа ра­ботников в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 196ТКРФ).

Работодатели с участием представитель­ных органов работников разрабатывают еже­годные учебные планы или разделы социаль­ных планов по вопросам переобучения и про­фессиональной подготовки высвобождаемых работников. Залогом эффективной деятель­ности организаций является опережающее обучение, постоянное повышение квалифика­ции работников. В компании «Норильский ни­кель», например, работники имеют возмож­ность обучаться по 250 рабочим профессиям, по 30 направлениям проводится повышение квалификации. На базе центра подготовки персонала ежегодно проходят обучение, пе­реподготовку и повышение квалификации 7,5 тыс. рабочих и 6 тыс. инженерно-технических работников, а с учетом непосредственно обу­чаемых на производстве - 26 тыс. человек.

Во многих соглашениях и колдоговорах в общей форме говорится о создании условий для профессиональной подготовки и перепод­готовки работающих. Встречаются в актах со­циального партнерства и недействительные условия. Так, дискриминирующий характер носит положение соглашения, заключенного в ЗАО «Илим Палп Энтерпрайз» с участием Ир­кутского областного комитета профсоюза ра­ботников лесной промышленности, о прове­дении обучения «членов профсоюзов», прив­лекая специалистов компании.

Одним из средств по обеспечению заня­тости увольняемых работников является вов­лечение их в предпринимательскую деятель­ность. В Польше, например, лицам, уведом­ленным об увольнении в связи с ликвидацией организации, районными управлениями по труду могут быть предоставлены денежные единовременные выплаты для организации собственного дела. В Чехии стимулирование предпринимательства сняло проблемы трудо­устройства среди интеллигенции и квалифи­цированных рабочих, обусловило успешное развитие в стране малого бизнеса. В России органы службы занятости оказывают финан­совую помощь безработным гражданам для организации собственного дела и организуют их обучение основам предпринимательской деятельности.

Привлекает внимание программа развития малого бизнеса компании «СУАЛ». Она пре­дусматривает создание предприятий сферы обслуживания (химчистки, парикмахерские, ремонтные предприятия), а также поддержку предпринимателей, которые начинают рабо­тать над развитием городской инфраструкту­ры. Для этого организуются конкурсы бизнес-проектов, лучшие из которых реализуются при поддержке компании. В нефтяной компании «ТНК-ВР» настроены менее оптимистично и считают, что в целом механизмы переобуче­ния работают только в промышленных регио­нах. Нефтяник, как правило, не будет работать в сельском хозяйстве. Безуспешными оказа­лись также усилия компании научить высво­бождаемых работников методам создания и ведения малого бизнеса: «человека нельзя назначить предпринимателем».

Новым инструментом решения проблем за­нятости и иных социально-экономических проблем становится частно-государственное партнерство. Оно основано на соглашениях о партнерстве, заключаемых организациями с органами власти субъектов Российской Феде­рации, муниципалитетами. Посредством част­но-государственного партнерства осуществляются программы и проекты в сфере обра­зования, здравоохранения, дорожного хозяй­ства и т.д. Социальные проекты реализуются предпринимателями как в порядке благотво­рительности, так и на взаимовыгодной с парт­нерами основе. Например, муниципалитет обязуется принять на баланс ряд объектов ор­ганизации, оформить акты БТИ и т.д.

В Социальной хартии российского бизнеса, одобренной на XIV съезде Российского союза промышленников и предпринимателей (рабо­тодателей), подчеркнуто, что принятие соци­альных обязательств российским деловым со­обществом и отдельными компаниями - не альтруизм и не выкуп «социальной лицензии» на коммерческую деятельность. Социальная отве­тственность бизнеса может и обязана быть по­лезной для долгосрочного успеха самих компа­ний в той же мере, что и для общества в целом.

Занимаясь вопросами трудоустройства высвобождаемых работников, работодатели финансируют выполнение программ и проек­тов в сфере занятости. Они предпочитают ра­ботать с органами государственной власти и местного самоуправления, а не с предприни­мателями, что снижает риски невыполнения мероприятий по трудоустройству работников. Так, компания «СУЭК» выдает безвозвратные и льготные займы на реализацию проектов по созданию рабочих мест для бывших шахтеров. Мэры городов направляют средства, получен­ные от «СУЭК», на финансирование проектов в сфере малого и среднего бизнеса или высту­пают посредниками между «СУЭК» и предпри­нимателем, который желает получить заем. При ликвидации небольшого угольного разре­за в Читинской области компания «СУЭК» пе­речислила муниципалитету 2 млн руб., а также безвозмездно передала технику и ряд объек­тов недвижимости. На базе этих активов было создано предприятие ЖКХ, которое выполня­ет ремонтные, дорожные и общестроительные работы, и туда перешла почти половина уво­ленных работников разреза.

По заключению ученых, в отличие от стран СНГ, в странах Центральной и Юго-Восточной Европы, а также Балтии ответственность за поддержку работников при массовых увольне­ниях в основном возлагается на государствен­ные институты, а не на предприятия. С целью повышения гибкости труда в законодатель­ство вносились поправки об упрощении про­цедуры увольнения, сокращении сроков пред­варительного уведомления об увольнении, предусматривалась выплата увольняемым вы­ходного пособия. Нарушение баланса между адаптацией предприятий к рыночным условиям и гарантиями занятости и доходов работ­ников привело к росту безработицы в странах Центральной и Юго-Восточной Европы, за исключением Венгрии и Чехии.

Более благоприятная динамика показате­лей безработицы в России во многом, как представляется, связана с влиянием демогра­фических факторов, менее интенсивной структурной перестройкой экономики. Разви­тие отношений по содействию занятости при массовом увольнении российских работников поставлено в зависимость главным образом от финансовых возможностей работодателей и государства, доброй воли и социальной от­ветственности партнеров, действующих на рынке труда. При этом особый интерес вызы­вает тенденция усиления взаимодействия власти и бизнеса в социально-экономической сфере, возникают и нуждаются в исследова­нии вопросы о перспективах развития и пра­вового регулирования частно-государствен­ного партнерства и его соотношении с соци­альным партнерством в сфере труда.

На стадии массового увольнения заявляют о себе некоторые проблемы применения об­щего законодательства о правах и гарантиях, предоставляемых работникам при расторже­нии трудового договора по п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ.

Как известно, при массовом сокращении персонала преимущественное право на остав­ление на работе имеют работники с более вы­сокой производительностью труда и квалифи­кацией, а при равной производительности тру­да и равной квалификации предпочтение в ос­тавлении на работе отдается по признаку со­циального статуса работникам, указанным в ст. 179 ТК РФ и коллективных договорах. В зако­нодательстве не дано понятие квалификации и в правоприменении ее уровень зависит, в част­ности, от трудового стажа работника и опреде­ляется в каждом случае индивидуально.

Следует учитывать, что за рубежом при ре­шении вопроса о сохранении трудовых отно­шений обычно отдают приоритет кадровым ра­ботникам. Стаж работы у данного работодате­ля принято считать показателем «верности» работника своему работодателю. Ограниче­ния на увольнение в зависимости от продолжи­тельности трудового стажа работника введены в Хорватии. По законодательству Великобри­тании при возникновении избыточной числен­ности персонала увольнение производится по принципу «последний пришедший уходит пер­вым». Однако при этом недопустимо замаски­рованное увольнение по этому основанию лиц, активно участвующих в профсоюзной деятель­ности, беременных женщин и т.п. В США в коллективных договорах нередко закрепляют такой порядок определения увольняемого ра­ботника («бампинг»), при котором каждый ра­ботник с более продолжительным стажем вы­тесняет работника с еще меньшим стажем. В Италии трудовой стаж работников учитывают путем включения в коллективные договоры правила об «аттриции», согласно которому увольнение работников, имеющих определен­ный непрерывный трудовой стаж, допускается лишь за дисциплинарные взыскания. В случае ликвидации рабочих мест в результате техни­ческих изменений или слияний компаний эти работники перемещаются на рабочие места тех, кто увольняется по собственному жела­нию, или выходит на пенсию, или освобождает рабочие места по естественным причинам (ин­валидность, болезнь и др.).

Не соответствует законодательству расп­ространенная отечественная практика уволь­нения по сокращению численности или штата в первую очередь пенсионеров без учета уровня их квалификации, декларируемая как «естественный» выход работников на пенсию. На Западе «мероприятия на истощение» давно включают предоставление работникам значи­тельного выходного пособия («золотое руко­пожатие») в случае досрочного выхода на пен­сию, добровольного ухода пенсионеров с ра­боты. В этой связи заслуживают поддержки программы стимулирования выхода работни­ков на пенсию, применяемые в некоторых рос­сийских организациях. Работникам, достиг­шим пенсионного возраста, предлагаются ра­зовые выплаты с учетом стажа, регулярные доплаты к пенсии, корпоративные пенсии. В случае отказа выйти на пенсию работник теря­ет право на эти выплаты (Череповецкий ме­таллургический комбинат, компания «Илим Палп», ОАО «Норильский никель» и др.).

Практика ориентирована на то, что работо­датель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответ­ственность принимает необходимые кадро­вые решения (подбор, расстановка, увольне­ние персонала). При выборе кандидатов на увольнение в случае сокращения численности или штата работников не исключены свобода усмотрения работодателя, учет степени ло­яльности работника. Во избежание субъекти­визма решений необходимо создание комис­сии по массовому увольнению работников из представителей работодателя, профсоюзного комитета, службы занятости. В Великобрита­нии, например, увольнение считается неспра­ведливым, если работодатель при выборе кандидатов на увольнение в связи с сокраще­нием численности работников проявил фаво­ритизм (ст. 105 Закона о правах в области за­нятости 1996 г.). Используя зарубежный опыт, целесообразно также привлекать к проведе­нию процедур массового увольнения работни­ков частные агентства по трудоустройству, оказывать работникам услуги в форме аутп-лейсмента, то есть психологической поддерж­ки и содействия в обеспечении занятости.

Положительно, что в новой редакции ст. 81 ТК РФ уточнены и расширены обязанности ра­ботодателя по переводу работника на другую работу при проведении мероприятий по сокра­щению численности или штата работников ор­ганизации. Увольнение по п. 2 ст. 81 ТК РФ до­пускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вака­нтную должность или работу, соответствую­щую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выпол­нять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работ­нику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной мест­ности. Предлагать вакансии в других местнос­тях работодатель обязан, если это предусмот­рено коллективным договором, соглашения­ми, трудовым договором. В судебной практике при рассмотрении исков о восстановлении на работе лиц, уволенных по п. 2 ст. 81 ТК РФ, учи­тывают, предлагал ли работодатель все имею­щиеся в организации вакансии для перевода работника и в день его увольнения.

В социально ориентированных организаци­ях возможности перевода работника на другую работу изыскиваются и в период масштабного сокращения персонала. Так, в компании «ЛУКОЙЛ» принят Социальный кодекс, согласно которому работодатель в случае массового высвобождения работников и невозможности их трудоустройства в данной территории обя­зан содействовать переселению работников вместе с семьями в другие регионы. Для этого применяются механизмы корпоративного ипо­течного кредитования, приобретения жилья.

Расторжение трудового договора с работ­ником - членом профсоюза вследствие сок­ращения численности или штата работников организации производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а в случаях, установленных за­конодательством, - коллективными догово­рами, соглашениями, требуется предвари­тельное согласие соответствующего профсоюзного органа (ст. 82 ТК РФ, ст. 12 Закона о профсоюзах).

Так, увольнение по инициативе работодате­ля в соответствии с п. 2. ст. 81 ТК РФ руководи­телей (их заместителей) выборных коллеги­альных органов первичных профсоюзных орга­низаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных под­разделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от ос­новной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительно­го согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (ч. 1 ст. 374 ТК РФ).

Конституционный Суд РФ не опровергает конституционность данной нормы, ее соответ­ствие конвенциям МОТ. По своему конституци­онно-правовому смыслу и целевому предназ­начению она направлена на защиту государ­ством свободы профсоюзной деятельности и не препятствует судебной защите прав рабо­тодателя на свободу экономической (предпри­нимательской) деятельности в случае отказа соответствующего вышестоящего профсоюз­ного органа дать предварительное мотивиро­ванное согласие на увольнение такого работ­ника. Добавим, что МОТ признает приоритет представителей трудящихся на сохранение за ними работы в случае сокращения штата.

В процессе совершенствования трудового законодательства урегулировано, как произво­дится выплата работодателем работникам, уволенным по п. 1,2 ст. 81 ТК РФ в районах Крайнего Севера и приравненных к ним мест­ностей, среднего заработка за период трудоу­стройства после увольнения. В юридической литературе высказывалось мнение, что работ­ник вправе получить среднюю заработную пла­ту за период трудоустройства, не превышаю­щий шести месяцев, даже если в течение двух недель не обратился в органы службы занятос­ти, как того требует в качестве общего правила ст. 178 ТК РФ. Ныне установлено, что в исклю­чительных случаях средний месячный зарабо­ток сохраняется за работником в течение чет­вертого, пятого и шестого месяца со дня уволь­нения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 318 ТК РФ).

То, что работник не трудоустроился в течение третьего-шестого месяца (в зависимости оттерриториального расположения организации), подтверждается справкой органа службы заня­тости. Существует практика, согласно которой работодатели производят выплату среднего за­работка за второй месяц после увольнения, если бывший работник предъявит трудовую книжку, где отсутствует запись о его приеме на работу. Правильность такого подхода оставляет сомне­ния, поскольку не все виды занятости фиксиру­ются в трудовой книжке, а органы службы заня­тости не могут обеспечить полный контроль за занятостью безработных. Целесообразно было бы унифицировать правоприменение на основе четкого урегулирования спорного вопроса.

В ТК РФ было впервые внесено правило о том, что работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним тру­довой договор без предупреждения об уволь­нении за два месяца с одновременной выпла­той дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка (ст. 180 ТК РФ). Теперь в указанной статье предусмотре­но, что дополнительная компенсация выпла­чивается в размере среднего заработка ра­ботника, исчисленного пропорционально вре­мени, оставшемуся до истечения срока пре­дупреждения об увольнении.

Чтобы максимально сократить расходы по выплате сокращаемым работникам полагаю­щихся компенсаций, работодатели усиливают контроль за соблюдением трудовой дисцип­лины, спешат применить основания расторже­ния трудового договора, связанные с винов­ным поведением работников. В период пре­дупреждения работников о расторжении дого­вора по п. 1 или п. 2 ст. 81 ТК РФ увольнение за нарушение трудовой дисциплины должно про­изводиться в полном соответствии с трудовым законодательством.

Законодательство России не устанавлива­ет особенностей рассмотрения трудовых спо­ров о восстановлении на работе работников, прекративших трудовые отношения в ходе массового увольнения персонала.

В США, если работодатель объясняет кол­лективное увольнение производственной не­обходимостью, связанной с эффективностью работы предприятия, то суды, как правило, не удовлетворяют иски всех работников. Суды придерживаются того мнения, что восстанов­ление коллективно уволенных работников по причине производственной необходимости яв­ляется ограничением предпринимательской свободы. В Германии при коллективных уволь­нениях работники не подлежат восстановле­нию на работе. Работодатель выплачивает им возмещение в установленном размере.

На российских работодателей возлагается обязанность доказать действительное прек­ращение деятельности, сокращение числен­ности или штата работников, а также соблю­дение установленного порядка их увольнения.

В случае признания увольнения незакон­ным суд, если организация не ликвидирована, восстанавливает работника на работе, хотя перспективы сохранения трудовых отноше­ний, тем более при массовом увольнении ра­ботников, обычно иллюзорны. В рамках ст. 394 ТК РФ по делам о сокращении численности или штата работников предпочтительнее, когда суд по заявлению работника принимает решение о признании увольнения незаконным, взыскании в пользу работника среднего заработка за все время вынужденного прогула, а также о компенсации причиненного ему морального вреда.