



### Список использованной литературы:

1. Багрий-Шахматов Л.В. Система уголовных наказаний и исправительно-трудовое право : уч. пособ. ВШ МВД СССР. – М., 1969.
2. Гернет М.Н. Система карательных мер в Уголовном кодексе РСФСР // Право и жизнь. – 1922. – № 1.
3. Егоров В.С. Система уголовных наказаний в период становления советской власти // Уголовно-исполнительная система, право, экономика, управление. – 2006. – № 4.
4. Жижиленко А.А. Очерки по общему учению о наказании. – Пг., 1923.
5. Зубкова В.И. Уголовное наказание и его социальная роль: теория и практика. – М. : Издательство НОРМА, 2002.
6. Положение о военных трибуналах // Собрание узаконений и распоряжений Рабоче-крестьянского Правительства Украины / Наркомюст. УССР. – Х. : Вторая Гос. тип., 1919. – № 1.
7. Постановление Народного Комиссариата Юстиции «О строке и порядке ликвидации судебных учреждений» // Собрание узаконений и распоряжений Рабоче-крестьянского Правительства Украины / Наркомюст УССР. – Х. : Вторая Гос. тип. – 1919. – № 15. – С. 214.
8. Токарев Ю.С. Народное правосознание в период социалистической революции // Исторические записки. – 1955. – № 52.
9. Уголовный кодекс УССР. Юридическое издательство народного комиссариата юстиции Союза ССР. – Киев, 1939.
10. Шишов О.Ф. Теоретические проблемы системы наказаний // Личность преступника и уголовная ответственность. – Саратов, 1981.

## ПРОБЛЕМА МАССОВЫХ УВОЛЬНЕНИЙ РАБОТНИКОВ: МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВЫЕ СТАНДАРТЫ

Дмитрий ЧЕСТА,  
аспирант

Научно-исследовательского института правового обеспечения  
инновационного развития Национальной академии правовых наук Украины

### Summary

In the article the author analyzed in detail the conventions of the International Labour Organization, which is regulate the issues of termination of the labour relationship by the employer. It is considered the question about necessity of creation of the guarantee of insurance Fund, which will allow you to recover debts from some debtor's employers. It is alleged that the employer is planning to implement a staff reduction, shall first consult with the employee representatives with the objective of achieving agreement. It is proved the necessity for providing employees with whom an employment relationship has been terminated, certain primary advantages of adoption back to work, if the employer hires again employees with similar qualifications.

**Key words:** mass discharge of employees, personnel reduction, insurance Fund, International Labour Organization, employee, employer.

### Аннотация

В статье автором детально проанализированы Конвенции Международной организации труда, которые регулируют вопросы в сфере прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя. Рассмотрен вопрос о необходимости создания гарантийного страхового фонда, который позволит заполнить потери от невозможности взыскания задолженности от некоторых должников-работодателей. Утверждается, что работодатель, планирующий осуществить сокращение штата, обязан сначала провести консультации с представителями работников с целью достижения договоренностей. Доказана необходимость предоставления работникам, с которыми трудовые отношения были прекращены, определенного преимущества первоочередного принятия обратно на работу, если работодатель снова нанимает работников аналогичной квалификации.

**Ключевые слова:** массовое увольнение работников, сокращение штата, страховой фонд, Международная организация труда, работник, работодатель.

**Постановка проблемы и актуальность темы исследования.** Провозглашение независимости Украины создало условия для ее трансформации в демократическое, социальное и правовое государство, главными обязанностями которого являются обеспечения прав и свобод граждан, интеграция в международно-правовую систему защиты прав человека. Это убедительно свидетельствует о необходимости поиска новой научной парадигмы в формате общество – государство – права человека. «Глобализация правового пространства содействует созданию единого правового поля, нивелируя особенности национальных правовых систем», – подчеркивает О.А. Кульбашна [1, с. 142, 143]. Прав О.Н. Ярошенко, по мнению которого, «унификацию права можно назвать главным инструментом глобализационного процесса. Особое значение приобретает унификация норм матери-

ального права. Именно они, регулируя общественное отношение, обеспечивают единый правовой режим и дают возможность создать единое правовое пространство» [2, с. 64].

Начало третьего тысячелетия ознаменовалось для Украины новыми реалиями общественной жизни – во внутренней и внешней политике государства приоритетным стало стремление Украины к интеграции в Европейский Союз, а, следовательно, – внедрение ее к европейской архитектуре прав человека. Европейский выбор – это вместе с тем и движение к стандартам реальной демократии, информационного общества, социально ориентированного рыночного хозяйства, базирующегося на началах верховенства права, обеспечении прав и свобод человека и гражданина. Достижение этой цели возможно лишь при понимании сути европейского права в этой сфере. Одна и, возможно, главная из проблем этого процесса –



бессистемность подхода к данной проблеме. Несомненно, важным в контексте защиты прав человека является изучение международно-правового опыта по вопросам массовых увольнений работников.

Отдельным аспектам проблемы массовых увольнений работников уделялось внимание в работах таких ученых, как: В. Василенко, Ю. Выдыборец, Ю. Елич, С. Логинова, А. Насиковская, С. Прилипко, О. Ярошенко и др. Однако это не исключает необходимости системного исследования данной проблемы, которая становится особенно актуальной в условиях экономического кризиса в Украине.

**Целью статьи** является анализ международно-правовых стандартов при подходе к проблеме массовых увольнений работников для приведения действующего украинского законодательства в данной сфере в соответствие с международными нормами.

**Изложение основного материала исследования.** Еще Конвенция МОТ № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя» 1982 г. [3] (ратифицированная Украиной 4 февраля 1994 г. [4]) в специальном разд. III объединила положения, которые касаются прекращения трудовых отношений по экономическим, технологическим, структурным или аналогичным причинам. Когда работодатель планирует прекращение трудовых отношений по этим причинам, он:

а) своевременно предоставляет соответствующим представителям работников информацию относительно этого вопроса, в частности информацию о причинах предвиденных увольнений, количество и категории работников, которых это может затронуть, и срок, на протяжении которого их будет проведено;

б) как можно раньше предоставляет возможность соответствующим представителям работников провести консультации о мерах предотвращения увольнений или возведение количества их к минимуму и о мероприятиях по смягчению неблагоприятных последствий любого увольнения для соответствующих работников, в частности такие, как предоставление другой работы.

Когда работодатель планирует провести увольнение, он раньше времени

сообщает о том компетентному органу, предоставляя ему соответствующую информацию, в частности письменное изложение оснований увольнения, ведомости о количестве и категориях работников, которых оно может затронуть, и срок, на протяжении которого его намечено осуществить. Однако национальное законодательство может ограничивать применение указанных предписаний случаями, когда численность работников, которых планируется освободить, представляет, по меньшей мере, определенное количество или процент работников.

Конкретизирует и развивает очерченные выше общепризнанные стандарты Рекомендация МОТ № 166 «О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя» 1982 г. [5]. В соответствии с ней все заинтересованные стороны должны стремиться к предотвращению или возведению к минимуму случаев прекращения трудовых отношений по причинам экономического, технологического, структурного или аналогичного плана без вреда для эффективной работы предприятия, а также к смягчению неблагоприятных последствий любого прекращения трудовых отношений для соответствующих работников. В случае необходимости компетентный орган должен предоставлять сторонам помощь в решении проблем, которые возникли вследствие увольнения.

Когда работодатель планирует осуществить значительные изменения производства, программы, организации, структуры или технологии, которые могут привести к прекращению трудовых отношений, он должен раньше времени провести с соответствующими представителями работников консультации, в частности, относительно осуществления таких изменений, их возможных последствий и относительно мер предотвращения неблагоприятных последствий таких изменений или их смягчения. Меры, которые надо рассмотреть с целью предотвращения прекращений трудовых отношений или приведение их количества к минимуму, могут, в частности, содержать ограничения в принятии на работу, растягивании сокращения численности работников на определенный период времени, чтобы превратить этот процесс в естественное сокращение шта-

та, переводами внутри предприятия, подготовке и переподготовке кадров, добровольному выходу на пенсию по достижению пенсионного возраста с соответствующим обеспечением дохода, ограничению сверхурочных работ и сокращению нормальной продолжительности рабочего времени. Если временное сокращение нормальной продолжительности рабочего времени могло бы предотвратить увольнение в связи с временными экономическими трудностями или свести их количество к минимуму, то надо рассмотреть возможность частичной компенсации потерь в заработной плате за неотработанные нормальные часы рабочего времени.

Отбор работодателем увольняемых работников должен проводиться на основе критериев, которые определяют раньше времени и надлежащим образом учитывают как интересы предприятия, так и интересы работников.

Работникам, с которыми трудовые отношения были прекращены, должно предоставляться определенное преимущество первоочередного принятия назад на работу, если работодатель снова нанимает работников аналогичной квалификации и если работники в определенный срок после увольнения проявили желание вернуться на бывшее место работы. Такая очередность принятия назад на работу может быть ограничена определенным сроком.

В случае прекращения трудовых отношений необходимо мерами, которые отвечают условиям каждой страны и которые применяет компетентный орган, по возможности в сотрудничестве с работодателем и соответствующими представителями работников, содействовать скорейшему трудоустройству уволенных работников на другой работе и, по необходимости, приобретению ими профессиональной подготовки или переподготовки. Работодатель должен по возможности помогать уволенным работникам в поиске другой подходящей работы, например, путем прямых контактов с другими работодателями. С целью смягчения неблагоприятных последствий увольнения надо принимать во внимание защиту дохода на протяжении любого срока профессиональной подготовки или переподготовки и частичную или полную компенсацию расходов, связанных с профессиональ-



ной подготовкой или переподготовкой, а также с поисками и трудоустройством на другой работе, где требуется изменение местожительства.

Для содействия уволенным работникам в получении другой подходящей работы или профессиональной подготовки или переподготовки следует обратить внимание на Рекомендацию МОТ № 195 «О развитии человеческих ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение» 2004 г. [6].

Раздел IV Рекомендации МОТ № 169 «Относительно политики в сфере занятости» 1984 г. [7] одним из основных элементов политики национального развития признает содействие разработке технологии как средства увеличения производственного потенциала и достижения основных целей развития, которыми является создание возможностей трудоустройства и удовлетворения основных нужд. Политика в области технологии должна, с учетом уровня экономического развития, способствовать улучшению условий работы и сокращению продолжительности рабочего времени, а также содержать меры, которые препятствуют потере рабочих мест. Государство, с помощью соответствующих мер, должно пытаться обеспечивать: а) систему образования и профессиональной подготовки, среди них программы переподготовки, предоставить работникам достаточные возможности для того, чтобы приспособиться к изменениям в области занятости, вызванных технологическими изменениями; б) уделять особое внимание по возможности лучшему использованию тех, что есть, и будущих профессий; в) устранять по мере возможности негативное влияние технологических изменений на занятость, условия работы и жизнь, а также на гигиену и безопасность труда, в частности, с помощью учета на стадии разработки новой технологии требований эргономики, безопасности и гигиены труда. Членам МОП нужно, насколько это возможно, поощрять предприятия, если они внедряют в свои процессы технологические изменения, которые могут значительно повлиять на работников предприятия, так, чтобы: привлекать работников и их представителей к планированию, внедрению и использованию новых

технологий, то есть информировать их о возможностях и их влиянии; содействовать лучшей организации режима рабочего времени и лучшему распределению занятости; предотвращать неблагоприятное воздействие технологических изменений на работников и в максимально возможной мере смягчать его; содействовать капиталовложениям в технологию, которая прямо и косвенно содействовала бы созданию рабочих мест и постепенному расширению производства, а также удовлетворению основных нужд населения.

Проблема удовлетворения требований нанимаемых работников в случае банкротства предпринимателя отражена в Конвенции МОП № 173 «О защите требований работников в случае неплатежеспособности работодателя» 1992 г. [8]. 19 октября 2005 г. Верховная Рада Украины постановила ратифицировать этот международный документ со следующим предостережением: «Украина берет на себя обязательства, которые вытекают из части II этой Конвенции, которая предусматривает защиту требований работников с помощью предоставления привилегии» [9]. В случае неплатежеспособности работодателя требования работников, которые вытекают из трудовых отношений, защищаются с помощью привилегии так, что их удовлетворяют за счет активов неплатежеспособного работодателя до того, как непривилегированным кредиторам может быть выплачена их доля. Удовлетворение требований, выдвинутых работниками к своему работодателю и которые вытекают из трудовых отношений, могут обеспечивать также учреждение-гарант, если работодатель не может осуществить выплаты через неплатежеспособность.

Согласимся с В.А. Радионовой-Водяницкой, которая обосновала необходимость ратификация Конвенции МОТ № 173 в части создания гарантийных страховых фондов. В случае начала процедуры банкротства работающие получают право требования к указанному фонду не выплаченной на момент открытия ликвидационной процедуры своей зарплаты. Выполнив обязанность по оплате работы, размер которой, как правило, ограниченный определенным периодом и суммой, фонд приобретает право требования указанной задолженности к должнику в привилегирован-

ном порядке. Такая система позволяет обеспечить максимальную возвратность средств фонда и как следствие – экономии его ресурсов. Все это дает возможность снизить взносы или субсидии на содержание фонда к минимуму, который позволяет заполнить потери от невозможности взыскания задолженности от некоторых должников. По мнению правоведа, включение фонда в существующую в стране систему государственного социального страхования делает возможным снижение расходов на содержание и функционирование самого фонда [10, с. 110-112].

Согласно ст. 1 Директивы Рады Европейского Союза 98/59/ЕС от 20 июля 1998 г. о сближении законодательства государств-членов, которые относятся к сокращениям штатов [11], коллективным является увольнение, которое проводится работодателем за одним или несколькими мотивами, не связанными с личностью работников, когда число увольнений в зависимости от варианта, избранного государствами-членами, представляет:

а) или на протяжении периода в тридцать дней:

- по меньшей мере 10 в учреждениях, где по обыкновению работают больше 20, но меньше 100 работников,
- по меньшей мере 10% от общего количества работников в учреждениях, где по обыкновению работают от 100 работников, но менее 300,
- по меньшей мере 30 в учреждениях, где по обыкновению работают не меньше 300 работников;

б) или на протяжении периода в девяносто дней: как минимум 20 независимо от количества работников, по обыкновению работающих в соответствующих учреждениях.

Для расчетов числа увольнений к последним приравниваются прекращение трудового договора по инициативе работодателя в силу одного или нескольких мотивов, не связанных с личностью работников, при условии, что количество увольнений составляет не меньше пяти.

Однако рассматриваемая Директива не применяется к: а) сокращению штата в рамках трудовых договоров, заключенных на определенный срок или для выполнения определенной задачи, если только эти сокращения не происходят к истечению срока действия или



к завершению выполнения подобных договоров; б) работников публичной администрации или публично-правовых учреждений; в) экипажей морских судов.

Когда работодатель планирует осуществить сокращение штатов, он обязан сначала провести консультации с представителями работников с целью достижения договоренности. Предметом консультаций служат, по крайней мере, следующие вопросы: возможность избежать сокращения штатов или уменьшить его масштабы, а также возможность смягчить последствия сокращений путем использования сопутствующих социальных мер, целью которых является, в частности, помощь в обеспечении другой работой или в профессиональной переподготовке увольняемых лиц. Для того чтобы обеспечить представителям работников возможность формулировать конструктивные предложения, работодатель обязан своевременно в ходе консультаций: а) предоставлять им любые полезные ведомости; б) во всех случаях сообщать им в письменной форме: мотивы проекта сокращения штатов; количество и категории работников, которые подлежат увольнению; количество и категории работников, которые по обыкновению заняты соответствующей трудовой деятельностью; период времени, на протяжении которого планируется осуществить увольнение; намеченные критерии отбора работников, которые подлежат сокращению, в той мере, в которой установление данных критериев относится к компетенции работодателя; предполагаемый метод расчетов любой возможной компенсации в связи с увольнением.

**Выводы.** О любом проекте сокращения штатов работодатель обязан в письменной форме сообщать компетентный орган публичной власти. Такое сообщение должно содержать все необходимые ведомости относительно проекта сокращения штатов и консультаций с представителями работников, в частности: мотивы сокращения; количество работников, которые подлежат увольнению; количество работников, которые по обыкновению заняты соответствующей трудовой деятельностью; и период времени, на протяжении которого планируется осуществить увольнение. При этом представители работ-

ников могут направлять компетентному органу публичной власти свои возможные замечания.

Сокращение штатов, о проекте которого был уведомлен компетентный орган публичной власти, вступает в действие не раньше чем через тридцать дней после сообщения, без вреда для положений, которые регулируют индивидуальные права работников относительно сроков предыдущего извещения. Компетентный орган публичной власти использует этот срок для поиска решений проблем, которые вызываются планированным сокращением штатов. Если начальный срок короче шестидесяти дней, то государство может предоставить компетентному органу публичной власти право продлить данный срок до шестидесяти дней с момента сообщения, когда проблемы, вызванные планируемыми сокращениями штатов, могут быть разрешены в рамках начального срока.

#### Список использованной литературы:

1. Кульбашна О.А. Проблема адаптації проекту трудового кодексу до міжнародних стандартів // Вісн. Запорізького держ. ун-ту. – 2004. – № 1. – С. 142-145.

2. Ярошенко О.М. Джерела трудового права України : дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 / Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2007. – 476 с.

3. О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя: Конвенция МОТ от 22.06.1982 г., № 158 // Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда: В 2-х т. – Т. II (1965–1999). – Женева : Международ. бюро труда, 1999. – С. 1223-1229.

4. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці №158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця : постан. Верхов. Ради України від 04.02.1994 р., № 3933-ХІІ // Відом. Верхов. Ради України. – 1994. – № 23. – Ст. 166.

5. Относительно прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя : Рекомендация МОП от 22.06.1982 г., № 166 // Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда: В 2-х т. –

Т. II (1965–1999). – Женева : Международ. бюро труда, 1999. – С. 1230-1235.

6. О развитии человеческих ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение : Рекомендация МОП от 17.06.2004 г., № 195 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_532](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_532).

7. Относительно политики в области занятости : Рекомендация МОТ от 26.06.1984 г., № 169 // Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда: В 2-х т. – Т. II (1965–1999). – Женева : Международ. бюро труда, 1999. – С. 1273-1283.

8. О защите требований работников в случае неплатежеспособности работодателя : Конвенция МОТ от 03.06.1992 г., №173 // Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда: В 2-х т. – Т. II (1965–1999). – Женева : Международ. бюро труда, 1999. – С. 1426-1431.

9. Про ратифікацію конвенції МОП № 173 1992 р. «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» : Закон України від 19.10.2005 р., № 2996-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2006. – № 2-3. – Ст. 39.

10. Радіонова-Водяницька В.О. Правове регулювання відносин у сфері праці в разі банкрутства роботодавця : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого». – Х., 2010. – 191 с.

11. Директива Совета Европейского Союза 98/59/ЕС от 20.07.1998 г. в сближении законодательств государств-членов, относящихся к сокращениям штатов [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://base.garant.ru/2564501/#ixzz3gqlX8i2T>.