Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

# Правовое регулирование массового увольнения

**Год:**

2007

**Автор научной работы:**

Насиковская, Анна Александровна

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Санкт-Петербург

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

200

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Насиковская, Анна Александровна

ВВЕДЕНИЕ.3

ГЛАВА I

МАССОВОЕ УВОЛЬНЕНИЕ В ТРУДОВОМ 14

ПРАВЕ РОССИИ.

§ 1.1. Генезис правового регулирования массового увольнения работников в России.14

§1.2. Массовое увольнение как трудоправовая категория.

§1.3. Правовые основания массового увольнения.60

ГЛАВА II

МЕХАНИЗМ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

МАССОВОГО УВОЛЬНЕНИЯ.85

§2.1. Понятие механизма правового регулирования массового увольнения и его особенности.85

§2.2. Полномочия исполнительных органов государственной власти, органов местного самоуправления и профсоюзных органов в процессе массового увольнения.119

§2.3. Гарантии работникам при массовом увольнении .135

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Правовое регулирование массового увольнения"

Массовые увольнения работников, ознаменовавшие два последних десятилетия в истории нашей страны, стали сегодня одним из актуальных вопросов социальной политики российского государства. Проблемы, вызванные многочисленными остановками и закрытием предприятий, динамичным высвобождением работников с действующих предприятий, отсутствием свободных мест, угрозой безработицы, не только накладывают отпечаток на экономическое развитие России, становясь основными факторами, дестабилизирующими экономику, но и являются одним из самых болезненных явлений социальной политики нашей страны.

Проводимая в настоящее время плановая реструктуризация в металлургической промышленности, топливно-энергетическом и машиностроительном комплексах, в связи, на железнодорожном транспорте в ближайшем времени повлечет за собой массовые увольнения работников, количество которых, по оценкам специалистов, составит: в металлургии - 350 тысяч, в энергетике - более 60 тысяч, на железнодорожном транспорте - 119 тысяч человек1. Правительством РФ определены перечни государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений, подлежащих реорганизации, ликвидации и приватизации в течение 2005-2008 годов. Данные действия всегда сопровождаются массовым увольнением работников. Следует также ожидать масштабных увольнений в связи с реформой бюджетного сектора экономики. По данным Правительства РФ в результате проведения структурных реформ в нерыночном секторе, в том числе при переводе на

1 Власов В.И., Крапивин О.М. Постатейный комментарий к Закону РФ «О занятости населения в Российской Федерации». // Справочная правовая система ГАРАНТ. - 2006 г. рыночные принципы отношений систем образования и здравоохранения, может быть сокращено 8-9 млн. человек в течение ближайших 4-5 лет.

Негативные социально-экономические и политические последствия массового увольнения выражаются в ухудшении криминогенной обстановки, так как безработица и обнищание являются прямыми источниками, питающими преступность; в резком повышении социальной напряженности, чреватым возникновением социального взрыва и падением престижа политических властей. Наряду с этим, последствия массового увольнения ощутимы не только для государства и общества, но и лично для работника. Можно утверждать, что работники, потерявшие работу в результате массового увольнения, подвергнуты риску влияния на них негативных последствий увольнения в большей степени, чем работники, уволенные в индивидуальном порядке по тем же основаниям. Настоящее утверждение основано на существующих закономерностях рынка труда, границы которого очерчены рамками «вместимости рабочей силы», определяющихся потребностями экономического развития и как следствие, его готовностью принять строго определенное количество работников. Избыток рабочей силы, вызванный массовым увольнением, когда на рынке труда оказывается большое количество работников, лишает уволенных работников возможности оперативного трудоустройства, увеличивает период поиска подходящей работы, снижает привычный уровень доходов. Особую остроту и проблематичность эти обстоятельства приобретают при массовом увольнении узкопрофильных работников, работников градообразующих предприятий и т.д.

Общеизвестно, что уровень развития общества во многом определяется эффективностью правового регулирования общественных отношений. В настоящее время задача создания работникам благоприятных условий для проявления ими своих способностей к труду и обеспечения социальной защиты тех, кто в ней особенно нуждается, является приоритетной задачей, которую призвано решать трудовое законодательство Российской Федерации. Именно поэтому право работника на защиту от необоснованного увольнения, право на государственные гарантии при массовом увольнении относятся к одним из основных трудовых прав работника, а состояние законодательной регламентации процесса массового увольнения и реального положения дел в этой сфере являются не только показателями цивилизованного общества, но и непосредственно воздействует на его нравственность.

Увольняемые работники должны иметь реальные возможности для реализации своих основных трудовых прав, а государство, в свою очередь, обязано обеспечить их соблюдение и воплощение в жизнь. Однако, возрастающее количество трудовых споров на почве нарушений трудовых прав работников при массовых увольнениях свидетельствует об отсутствии полноценного механизма противодействия нарушениям прав работников, попиранию их законных интересов. Одна из причин нарушений прав в сфере массового увольнения - это отсутствие единой нормативно-правовой базы, с помощью которой субъекты трудовых правоотношений могли бы разработать алгоритм последовательных процедур массового увольнения.

К сожалению, приходится констатировать, что в науке трудового права пока еще не разработаны на должном уровне ни теоретические положения о массовом увольнении как об особом социально-значимом правовом явлении, ни практические универсальные и эффективные меры, позволяющие снизить негативные последствия массовых увольнений. Не создана единая законодательная база, которая могла бы стать правовым фундаментом для процедуры массового увольнения. Нормативно-правовые акты, содержащие положения относительно массового увольнения, носят разрозненный характер, приняты до введения в действие Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с чем утратили свою актуальность, либо противоречат друг другу.

Теоретические и практические вопросы, связанные с правовым регулированием массового увольнения, должны базироваться на глубоко научной основе. Ряд теоретических проблем, так или иначе связанных с массовым увольнением и защитой трудовых прав увольняемых работников, нашел свое отражение в научных трудах Л.Ю. Бугрова, М.О. Буяновой, А.К. Гаврилиной, К.Н. Гусова, Е.А. Ершовой, И.Я. Киселева, М.И. Кучмы, Т.В. Молодцова, А.Ф. Нуртдиновой, А.С. Пашкова, В.А. Сафонова, В.Н. Скобелкина, И.С. Цыпкиной.

Подавляющее большинство работ в исследуемой теме посвящено важнейшим вопросам защиты прав работников при массовом увольнении, гарантиям и компенсациям высвобождаемым работникам. Вместе с этим, в юридической литературе настоящего периода еще не получил достаточного освещения ряд вопросов, имеющих принципиальное значение для дальнейшего совершенствования правового регулирования массового увольнения. За рамками комплексных исследований остались вопросы оснований массового увольнения, проблемы полномочий государственных, муниципальных, профсоюзных органов в сфере массового увольнения, не разработаны правовые основы антикризисных мер, направленных на предотвращение массового увольнения, не освещена проблематика механизма правового регулирования массового увольнения, не получили должного развития в научной литературе аспекты темы об определении юридической природы выходного пособия и о его соотношении с понятием «компенсация».

Все это обуславливает актуальность изучения массового увольнения и предопределяет необходимость комплексного исследования правового регулирования массового увольнения и перспектив его дальнейшего развития. В связи с этим особое значение приобретают разработка в теоретической и практической плоскости вопросов массового увольнения как особого вида увольнения, имеющего важное социально-экономическое значение на макро- и микроуровнях, а также создания действенного и функционального механизма правового регулирования массового увольнения, обеспечения условий для реализации гарантий увольняемым работникам.

Объектом диссертационного исследования являются трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, возникающие в связи с массовым увольнением работников. Являясь элементом означенного объекта, предмет исследования представляет собой массовое увольнение в качестве социально-значимой трудоправовой категории, а также структуру и содержание элементов правового регулирования массового увольнения.

Цель исследования состоит в разработке на монографическом уровне самостоятельной научной концепции правового регулирования массового увольнения и на этой основе выработке рекомендаций для совершенствования трудового законодательства и теории трудового права в исследуемой сфере.

Для достижения поставленной цели в ходе исследования были поставлены и решены следующие задачи:

- выявление особенностей правового регулирования массового увольнения в исторической ретроспективе и установление в этой связи приоритетных направлений развития правового регулирования массового увольнения в современный период;

- определение сущности и содержания трудоправовой категории «массовое увольнение»;

- выявление критериев и характерных признаков массового увольнения, раскрытие на основании этого дефиниции «массового увольнения»;

- обоснование влияния критериев массового увольнения на уровень защиты увольняемых работников;

- определение юридических оснований массового увольнения и установление их правового значения;

- выявление особенностей механизма правового регулирования массового увольнения, их характеристика; конкретизация полномочий профсоюзных органов, органов государственной власти и местного самоуправления в процессе массового увольнения;

- систематизация гарантий работникам при массовом увольнении, их классификация;

- выработка аргументированных предложений и рекомендаций по совершенствованию и повышению эффективности правового регулирования массового увольнения.

Методологическую основу диссертационного исследования составляют принципы познания социальных явлений в их историческом развитии, взаимосвязи и взаимообусловленности, диалектический подход к изучению теории и практики, истории и современного состояния трудового права. Методологическая основа диссертации базируется также на общефилософских воззрениях о естественных правах человека и роли государства в регулировании трудовых отношений. В процессе работы использовались общенаучные (анализ и синтез, абстрагирование и обобщение, комплексный подход и т.д.) и частнонаучные (исторический, формально-логический, сравнительно-правовой, системно-структурный, формально-юридический) методы исследования.

Теоретическую основу диссертационного исследования составили труды отечественных и зарубежных правоведов, затрагивающих рассматриваемую проблему, а также публицистические материалы о массовом увольнении. Автором использовались научные, учебные и методические разработки по теории трудового права. Для формулирования собственных научных положений и выводов, составивших концепцию правового регулирования массового увольнения, использовались труды ученых в области общей теории права и трудового права, таких как С.С. Алексеев, B.C. Андреев, Л.Ю. Бугров, М.О. Буянова, В.И. Власов, А.К. Гаврилина, С.Ю. Головина, К.Н. Гусов, Е.А. Ершова, С.А. Иванов, И.Я. Киселев, О.М. Крапивин, A.M. Куренной, М.И. Кучма, В.И. Миронов, М.В.Молодцов, А.Ф. Нуртдинова, А.С. Пашков, В.А. Сафонов, В.Н. Скобелкин, В.Д. Сорокин, А.И. Ставцева и другие.

Эмпирическую базу исследования составили: действующее и недействующее законодательство Российской Федерации, нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, а также договорные правовые акты различного уровня - соглашения (региональные, отраслевые, тарифные) и коллективные договоры, судебные акты, фактический материал, нашедший отражений в средствах массовой информации.

Научная новизна диссертационной работы определяется тем, что она представляет собой первое в науке российского трудового права современного периода монографическое исследование правового регулирования массового увольнения. В диссертационном исследовании проведен системный анализ комплекса проблем, ранее в отечественной науке трудового права в таком аспекте не рассматривавшихся. Впервые изучены исторические предпосылки развития правового регулирования массового увольнения; выявлен уровень разработанности данной категории в теории трудового права; абстрагированы из всей совокупности трудоправовых норм нормы, лежащие в основе правового регулирования массового увольнения и характеризующие его как особую социально-значимую категорию трудового права; определены юридические факты, являющиеся основаниями массового увольнения; дана характеристика механизма правового регулирования массового увольнения, выявлены его особенности.

Новизна работы состоит также в том, что в процессе диссертационного исследования в понятийный аппарат трудового права введен и определен ряд новых трудоправовых понятий. Среди них: «массовое увольнение», «механизм правового регулирования массового увольнения», «сокращение штата», «сокращение численности работников», «выходное пособие» и другие.

На защиту выносятся следующие наиболее существенные теоретические и практические выводы и положения, полученные и сформулированные в ходе диссертационного исследования:

- движущим механизмом в совершенствовании правового регулирования массового увольнения является защита трудовых прав работников, а также социальная и экономическая значимость последствий массового увольнения для работников, общества, государства;

- массовое увольнение работников - это увольнение работников в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем или сокращением численности или (и) штата работников организации, индивидуального предпринимателя, результатом которого является значительное сокращение за определенный календарный период численности работающих, превышающее ограничительные критерии массового увольнения работников, установленные законодательством или отраслевыми или (и) территориальными соглашениями;

- трудовое законодательство не содержит требований, определяющих допустимые пределы установления критериев массового увольнения, в рамках которых социальные партнеры вправе предусматривать в отраслевых и территориальных соглашениях собственные критерии массового увольнения, в связи с чем необходимо в законодательном порядке дать легальное толкование оценочного понятия «массовое увольнение», критерии которого должны использоваться в отраслевых и территориальных соглашениях в качестве минимальных. В этих целях предлагается положениям ст. 82 ТК РФ об установлении критериев массового увольнения в территориальных и отраслевых соглашениях придать самостоятельный характер, выделив их в отдельную статью Трудового кодекса РФ и конкретизировав при этом основания и критерии массового увольнения;

- значения критериев массового увольнения оказывают влияние на уровень защиты увольняемых работников;

- основания массового увольнения - это предусмотренные трудовым законодательством юридические факты, вызванные причинами экономического, технического, организационного или правового характера и обусловленные наличием у работодателя инициативы на прекращение трудовых отношений с превышающим ограничительные критерии массового увольнения числом работников при отсутствии их вины;

- предлагается редакция, позволяющая устранить неоднозначность толкования понятия «действительное прекращение деятельности» и противоречивость пункта 28 Постановления Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»: «Обстоятельством, имеющим значение для правильного разрешения исков о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), обязанность доказать которое возлагается на ответчика, в частности, является действительное прекращение производственной деятельности организации или индивидуального предпринимателя в части трудовых обязанностей работников»;

- предлагается в целях совершенствования правового регулирования массового увольнения в условиях банкротства внести изменения в ч. 2 ст. 129 Закона «О несостоятельности» и установить обязанность конкурсного управляющего уведомить об увольнении в установленный законом срок тех работников, в отношении которых принято решение об увольнении;

- особенностями механизма правового регулирования массового увольнения работников, свидетельствующими о его особом правовом статусе и отличающими массовое увольнение от индивидуального, являются: -увеличенные сроки предупреждения о предстоящем массовом увольнении профсоюзных органов и органов службы занятости населения; - полномочияисполнительных органов государственной власти, органов местного самоуправления и профсоюзных органов при проведении процедур массового увольнения; - необходимость применения специальных мер, направленных на предотвращение массового увольнения и снижение социальной напряженности на рынке труда, в случае если массового увольнения избежать не удалось;

- предлагается новая редакция пункта 2 ст. 12 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в редакции, позволяющей устранить зависимость предварительного уведомления профсоюзных органов от причин сокращения количества рабочих мест или ухудшения условий труда, перечень которых в действующей статье носит закрытый характер: «Увольнение работников в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, либо сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя может осуществляться только после предварительного (не менее чем за три месяца до начала увольнения первого работника) уведомления выборного органа первичной профсоюзной организации и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов увольняемых работников»;

- предлагается внесение изменений в п. 2 ст. 25 Закона «О занятости населения в РФ» и в ст. 82 ТК РФ, предусматривающих необходимость уведомления профсоюзных органов и органов службы занятости за три месяца до начала предстоящих мероприятий по массовому увольнению работников вне зависимости от основания массового увольнения;

- предлагается авторская классификация гарантий в сфере массового увольнения на основании критериев деления по характеру обеспечения реализации трудовых прав работника, по субъектам правового регулирования, по способу влияния на уровень защиты прав работника;

- понятие «компенсация» является структурным элементом категории «гарантия» и входит в систему средств для обеспечения реализации предоставляемых работнику прав, в связи с чем предлагается название раздела VII Трудового кодекса РФ изложить в редакции: «Гарантии трудовых прав работников»;

- предлагается авторское определение понятия «выходное пособие». Это единовременная безвозмездная денежная выплата, предназначенная для оказания материальной помощи работнику, при увольнении по основаниям, предусмотренным в законодательстве либо в трудовом договоре.

Научная значимость исследования определяется выявлением особенностей механизма правового регулирования массового увольнения, позволяющих разграничить массовое и индивидуальное увольнение, конкретизацией оснований массового увольнения, раскрытием дефиниции ряда понятий в сфере массового увольнения. Научная разработка указанных аспектов с позиции баланса интересов работника и работодателя будет способствовать дальнейшему развитию и совершенствованию правового регулирования массового увольнения.

Практическая значимость исследования заключается в том, что его теоретические положения и выводы позволяют уточнить, скорректировать и усилить уже имеющиеся идеи, подходы, мнения в области правового регулирования массового увольнения. Результаты исследования могут быть использованы в научно-исследовательской работе при анализе актуальных проблем массового увольнения, а также в практической деятельности органов государственной власти по совершенствованию законодательства в данной сфере. Материалы исследования и сделанные выводы направлены на дальнейшую научную разработку проблемы, их можно использовать при обучении специалистов в юридических вузах и на юридических факультетах университетов. Предложения по совершенствованию законодательства могут быть использованы в правотворческой работе.

Апробация результатов исследования. Работа подготовлена на кафедре гражданского и предпринимательского права Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов, где проведено ее обсуждение и рецензирование. Основные положения диссертационного исследования были доложены диссертантом в выступлениях на межвузовской научно-практической конференции аспирантов и соискателей «Государственно-правовые отношения в России XXI века» (Санкт-Петербург, ноябрь 2005 г.); шестой межрегиональной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых преподавателей «Трибуна молодого ученого» (Томск, март 2006 г.); первой научно-практической конференции «Генезис правового государства: историко-социологический и правовой аспект» (Новодвинск, апрель 2006 г.), а также опубликованы в журналах «Право и экономика», «Трудовые споры», «Бухгалтерские вести».

14

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Насиковская, Анна Александровна

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Увольнение работников при осуществлении процедур массового увольнения - одно из самых болезненных явлений социальной политики. Этот вопрос выходит за рамки конкретного работника и работодателя, поскольку массовое увольнение порождает иную социальную проблему - безработицу, наличие и последствия которой остро ощущаются на уровне государства в целом.

В юридической литературе с завидной регулярностью появляются критические высказывания авторов о сложности процедуры массового увольнения, вынуждающую работодателей действовать в обход законодательства, в связи с чем предлагается упростить соответствующую процедуру и сократить объемы гарантий и компенсаций для увольняемых при сохранении необходимого уровня защиты прав и интересов работника189.

Такая позиция вызывает, по меньшей мере, недоумение и вопросы: что подразумевается под «необходимым уровнем защиты»? Как, сокращая объем гарантий и снижая размер выходного пособия, добиться сохранения прежнего или необходимого уровня защиты прав и интересов работников?

Сторонники этой позиции не учитывают главного - социальной направленности трудового законодательства, призванной обеспечивать защиту прав работников на фоне стабильного баланса интересов работодателя и работника. Трудовое право - социальная правовая отрасль, главной функцией

189 См., например: Аналитическое исследование практики применения федерального законодательства, регулирующего предпринимательскую деятельность, разработка предложений по его совершенствованию, в том числе путем подготовки законодательных инициатив субъектов РФ. / А.А Байтенова., В.В. Буев, А.В.Варнавский и др. /Руководитель проекта В.В. Буев, Е.В. Коровин [Электронный ресурс] // Режим доступа Заглавие с экрана. (13.07.2005); Дмитриев М. Основные направления реформ в социальной сфере (кроме образования и культуры) // Материалы Международной конференции «Инвестиционный климат и перспективы экономического роста в России». 2000. -5-6 апр.- М. - С. 43. которой выступает функция защитная, а защищает она именно работника. Уход от социальной направленности этой отрасли права тождественен отказу от создания правового и социального государства, каковым Российская Федерация провозглашена в Конституции, и приданию конституционным нормам декларативного характера.

Как справедливо отмечает Абузярова Н.Ю.: «Работник беззащитен перед экономической мощью работодателя и сегодня как наиболее слабая сторона в трудовых отношениях нуждается в защите государства»190. Поэтому высвобождаемые работники должны иметь реальные возможности для реализации своих основных трудовых прав, а государство, в свою очередь, обязано обеспечить их соблюдение и воплощение в жизнь. Такими мерами, средствами, способами выступают эффективный механизм правового регулирования массового увольнения и юридические гарантии трудовых прав работников.

Акцент на правах человека повышает роль общецивилизованных, общедемократических ценностей, международных трудовых стандартов, закрепленных в актах ООН, МОТ, Совета Европы, Европейского союза191. Учитывая это, трудовое законодательство России, с одной стороны, должно соответствовать складывающимся в обществе рыночным отношениям, с другой - не только не должно утратить социального начала, направленного на защиту прав и интересов работника - более слабой стороны в трудовых отношениях, но и усилить социальную направленность.

Именно эта основополагающая идея стала определяющей для исследования правового регулирования массового увольнения. Необходимость изучения трудоправовой категории «массового увольнения», стремление к созданию действенного и результативного механизма правового регулирования

190 Абузярова Н.А. Особенности Трудового кодекса Российской Федерации // Вестник ТИСБИ. - 2003. - № 3. - С. 17.

191 Киселев И.Я. Новый облик трудового права в странах Запада: прорыв в постиндустриальное общество // Трудовое право. - 2002. - № 4. - С. 51. массового увольнения и к его совершенствованию базируется на общечеловеческих ценностях, на естественных правах человека, на приоритете прав человека как первичного объекта прав над вторичным и производным объектом - интересами и потребностями экономики.

Акцентируя внимание на приоритете прав человека, нами была предпринята попытка научного анализа трудового законодательства в сфере правового регулирования массового увольнения. Итоги проведенного исследования исторических предпосылок становления и развития правового регулирования массового увольнения, анализа состояния современнойзаконодательной базы в исследуемой сфере, изучения научных трудов авторитетных правоведов по данной тематике, знакомство с правоприменительной практикой позволяет диссертанту утверждать об объективной необходимости развития и совершенствования механизма правового регулирования массового увольнения, состояние которого в настоящее время характеризуется автором как «эмбриональное».

Строгость оценки диссертанта определяется полученными в ходе исследования принципиальными выводами.

1. Жесткая регламентация мобильности рабочей силы вплоть, запрет увольнения по собственному желанию в 1940-х гг., провозглашенное отсутствие безработицы в 1930-1950 гг., плановая перестановка кадров на всем протяжении существования советского государства - все эти факторы обуславливали отсутствие потребности в законодательном закреплении правового регулирования массового увольнения.

Несовершенство законодательной базы и отсутствие механизма правового регулирования массового увольнения особенно остро ощутилось в конце 80-х годов прошлого века, когда массовые увольнения по всей стране, обусловленные началом экономических реформ потребовали внесения в Кодекс законов о труде РСФСР отдельной главы III-A «Обеспечение занятости высвобождаемых работников».

Впервые в истории российского трудового законодательства массовое увольнения приобрело признаки самостоятельного правового явления с присущим ему особенностями правового регулирования, впервые были конкретизированы нормы о гарантиях увольняемым работникам. Вместе с тем, наблюдавшаяся в стране в 90-х годах прошлого века волна банкротств предприятий, хаотичная приватизация, ставшая причиной массовых сокращений, выявили новые проблемы, связанные с пробелами в правовом регулировании массовых увольнений работников несостоятельных предприятий, которые не теряют актуальности и сегодня. Были предприняты попытки компенсировать пробелы в трудовом законодательстве путем внесения в законодательство о банкротстве положений, содержащих нормы трудоправового характера и направленные на защиту работников неплатежеспособных предприятий, которые оценивались юристами неоднозначно192.

Настоящее состояние правового регулирования массового увольнения во многом объясняется имеющимися корнями в историческом развитии советского государства и полученным от советской эпохи научным и законодательным наследием.

2. Отсутствие легальной дефиниции массового увольнения, не разработанность критериев массового увольнения на законодательном уровне позволяет работодателям увольнять в массовом порядке работников, минуя процедуры обязательного уведомления профсоюзных органов и органов службы занятости, что, как правило, ведет к снижению уровня защиты трудовых прав работников, вызывает напряженную ситуацию на рынке труда и рост уровня безработицы.

В этой связи, автор акцентирует внимание на том, что на уровне федерального законодательства необходимо закрепить численные и временные критерии массового увольнения, на основе которых субъекты трудовых

192 См., например: Парягина О.А. О социально-правовых аспектах банкроте! на // СибЮрВестник. - 2001. - № 4. - С. 36.; Свечкаренко В. Труду банкротство не помеха // Домашний адвокат. - 2002. - № 8. - С. 22.; Гершанок Л. Увольнение и перевод работников при процедурах несостоятельности //Законность. - 2001. - № 7. - С.20. отношений могли бы формировать в отраслевых или территориальных соглашениях свои критерии массового увольнения, усиливающие социальную защищенность увольняемых работников.

Проведенное исследование трудоправовой категории «массовое увольнение» позволило автору прийти к заключению, что массовое увольнение работников - это увольнение работников в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем или сокращением численности или (и) штата работников, результатом которого является значительное сокращение за определенный календарный период численности работающих, превышающее ограничительные критерии массового увольнения работников, установленные федеральным законодательством или отраслевыми или (и) территориальными соглашениями.

3. Диссертантом детально рассмотрен проблемный вопрос об основаниях массового увольнения, на основе чего сделаны выводы о том, что основаниями массового увольнения являются юридические факты, зафиксированные в п. 1 и п. 2 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса РФ - ликвидация организации, прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем и сокращение численности и штата работников организации, индивидуального предпринимателя. Реорганизация юридического лица, смена собственника, изменения в организационной, производственной структуре организации, банкротство и любые другие юридические действия, трактуемые некоторыми авторами как основания массового увольнения, не могут рассматриваться в качестве таковых, поскольку являются причинами, обстоятельствами, предпосылками возникновения юридических фактов, предусмотренных п.п. 1,2 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, перечень которых носит закрытый характер.

Обращается внимание на дискуссионный вопрос в науке трудового права о юридически значимом факте, с наличием которого связывается возникновение у работодателя права приступить к началу проведения процедур по массовому увольнению работников на основании п.1 ч.1 ст. 81 ТК РФ. Авторская позиция основывается на том, что таким моментом является принятие в установленном порядке решения о ликвидации организации либо о прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем.

4. Правовое регулирование массового увольнения - это осуществляемое при помощи норм трудового права и других правовых средств воздействие на общественные отношения, возникающих в связи с массовым увольнением, с целью их упорядочения.

Механизм правового регулирования массового увольнения представляет собой систему правовых средств (норм права, правоотношений, актов реализации норм права и • юридических фактов), организованных специфическим образом в определенной последовательности, с помощью которых осуществляется эффективное целенаправленное воздействие натрудоправовые отношения и тесно связанные с ними отношения в сфере массового увольнения с целью защиты прав и законных интересов субъектов (участников) массового увольнения.

5. В ходе исследования, диссертантом были выявлены и конкретизированы особенности механизма правового регулирования массового увольнения работников, свидетельствующими о его особом правовом статусе и отличающими массовое увольнение от индивидуального. К таким особенностям относятся:

-увеличенные сроки предупреждения о предстоящем массовом увольнении профсоюзных органов и органов службы занятости населения;

-полномочия исполнительных органов государственной власти, органов местного самоуправления и профсоюзных органов при проведении процедур массового увольнения;

- необходимость применения специальных мер, направленных на предотвращение массового увольнения и снижение социальной напряженности на рынке труда, если массового увольнения избежать не удалось.

Отмечается тенденция снижения уровня гарантий работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации в связи с последними изменениями в Закон «О занятости». Аналогичный недостаток прослеживается в Трудовом кодексе РФ, который не предусматривает обязанности работодателя направлять информацию о предстоящем массовом увольнении в связи с ликвидацией работодателя профсоюзным органам.

6. Правовые гарантии работникам при массовом увольнении представляют собой совокупность средств, способов и процедур, создающих условия, при которых работник может реально пользоваться предусмотренными трудовым законодательством правами, защищать и отстаивать их на законном основании.

Проведение классификации гарантий при массовом увольнении возможно по характеру обеспечения реализации трудовых прав работника (на имущественные и неимущественные), по субъектам регулирования (на общие и специальные), по степени влияния на уровень защиты прав работника (на прямые и косвенные).

В качестве важной составляющей правовых гарантий прав работникам при массовом увольнении диссертантом рассмотрено выходное пособие. Резюмируя исследование в данном направлении, отмечается, что выходное пособие по своей юридической природе не является компенсацией, в том смысле, который ей придает ст. 164 ТК РФ, а тяготеет к пособиям по социальному обеспечению из-за его алиментарного, безэквивалентного характера. В связи с этим, выходное пособие представляет собой единовременную безвозмездную денежную выплату, предназначенную для оказания материальной помощи работнику при увольнении по основаниям, предусмотренным в законодательстве либо в трудовом договоре.

Завершая заключительную часть диссертационного исследования, автор хотел бы обратить внимание на необходимость создания специального механизма упреждающего реагирования на массовые увольнения работников. Необходимо не только анализировать ситуацию, отслеживать основные процессы на рынке труда и прогнозировать их на уровне правительственных органов, но и на законодательном уровне разрабатывать конкретные механизмы эффективного правового регулирования массового увольнения.

Опыт регионов и предприятий, которые столкнулись с массовым увольнением работников, требует тщательного и непредвзятого изучения. Данный аспект должен быть учтен российскими исследователями и практиками. Поиск возможных путей использования положительного опыта в этой сфере представляет собой весьма важную задачу, решение которой должно способствовать совершенствованию отечественного трудового законодательства.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Насиковская, Анна Александровна, 2007 год

1. Абузярова Н.А. Особенности Трудового кодекса Российской Федерации // Вестник ТИСБИ. - 2003. - № 3. - С. 17-23.

2. Авдеенко Н. С. Контроль и надзор за соблюдением трудовых прав работников. СПб., 2004. - 45 с.

3. Айтман Т. О. Трудовые споры. М.: Бератор Пресс, 2004. - 69 с.

4. Акопов Д. Трудовой кодекс и социальное назначение трудового права // Хозяйство и право. 2004. - № 6. - С.3-6.

5. Акопова Е. М., Еремина С. Н, Договоры о труде: Правовое регулирование трудовых отношений. Ростов-на-Дону: Феникс, 1995. - 464 с.

6. Алексеев С.С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве. -М.: Юридическая литература, 1966. 187 с.

7. Алексеев С.С. Общая теория права: Общая теория права: Курс в двух томах. -Т. 1. -М.: Юридическая литература, 1981 -1982. 360 с.

8. Андреев В. С. Право социального обеспечения в СССР: Учебник. -2-е изд., перераб. и доп. -М.: Юридическая литература, 1987. 350 с.

9. Анисимов JI. Н. Расторжение трудового договора. М.: Бератор-Пресс, 2003.-304 с.

10. Аэрофлот сегодня Электронный ресурс. // [официальный web-сайт ОАО «Аэрофлот»] // Режим доступа<="" p="">

11. Байгереев М. Решение проблемы невыплаты заработной платы мерами антикризисного управления // Человек и труд. 2005. - № 10. - С 7-12.

12. Берков В.Ф., Яскевич Я.С., Павлюскевич В.И. Логика. Минск: НТ ТетраСистемс, 1997. - 416 с.

13. Бугров Л.Ю. Понятие и классификация коллективных соглашений в российском трудовом праве // Государство и право. 2002. - № 4. - С. 3641.

14. Бугров Л. Ю. Понятие и юридические формы высвобождения рабочих и служащих в России / В сб.: Трудовое право и право социального обеспечения: актуальные проблемы. Пермь, 2000. - 127 с.

15. Большой толковый словарь русского языка/Под ред. Кузнецова С.А. -СПб.: Норинт, 2001.- 1536 с.

16. Бурджалов Ф. Э. Современная социальная политика: между планом и рынком: Учеб. Пособие. М.: Гарадарики, 1996. - 267с.

17. Буянова М. О. Особенности рассмотрения споров в связи с сокращением численности или штата // Трудовые споры. 2005. - № 2. - С. 15-22.

18. Васильев A.M. Правовые категории. Методологические аспекты разработки системы категорий теории права. М.: Юридическая литература, 1976. - 264 с.

19. Васильев В. А. Защита профсоюзами социально-трудовых прав работников в условиях перехода к рыночной экономике. Автореф. лис. . .канд. юр. наук. - Пермь, 1999. - 27 с.

20. Власов В. И., Крапивин О. М. Комментарий к законодательству о занятости и трудоустройстве населения. -М. :Норма Инфра-М, 1999. -300 с.

21. Ведяхин В.М., Шубина Т.Б. Защита прав как правовая категория // Правоведение. 1998. - № 1. - С. 67-79.

22. Вишневская Н. Законодательство о защите занятости и его влияние на функционирование рынка труда (основные межстрановые закономерности)// Электронный ресурс.: http://www.liberal.ru/sitanprint.asp?Num=248/ Открытый доступ. 20.06.2006

23. Вольдман Ю. Увольнение работника по инициативе работодателя // Законность. 2002. - №6. - С.8-13.

24. Гаврилина А.К. Трудоустройство работников в связи с прекращением трудового договора // Трудовое право. 2000. - №.3. - С.57-66.

25. Гаврилина А. Гарантии и компенсации (раздел VII Трудового кодекса РФ) // Хозяйство и право. 2002. - № 9.- С. 14 - 25.

26. Гасанов М. Ю. Высвобождение работников в связи с перестройкой управления экономикой. М.: Юридический центр Пресс, 1999. - 112 с.

27. Гершанок JT. Увольнение и перевод работников при процедурах несостоятельности // Законность. 2001. - № 7. - С. 20 -24.

28. Гершанок JI. Необходимость правопреемста Элетронный ресурс. // [Статья] // Режим доступа: -Загл. с экрана. (15.02.2006).

29. Головина С. Ю. Роль судебной практики в формировании понятийного аппарата трудового права // Вестник ОмГУ. Вып. 3,- 1997 г. - С. 17-26.

30. Головина С.Ю. Формирование понятийного аппарата трудового права // Государство и право. 1998. - №8. - С. 82-89.

31. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права. Автореф. дис. .докт. юр. наук. Екатеринбург, 1998. -35 с.

32. Горшенин К.П. Новое в законодательстве о труде /К. П. Горшенин. -2-е изд., стереотип. -М.: Юридическая литература, 1971. -103 с.

33. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. - 427 с.

34. Демин Ю. М. Управление кадрами в кризисных ситуациях / Ю. Демин -СПб: Питер, 2004. 224 с.

35. Дмитриев М. Основные направления реформ в социальной сфере (кроме образования и культуры) // Материалы Международной конференции «Инвестиционный климат и перспективы экономического роста в России». 2000. -5-6 апр.- М. С. 43.

36. Дресвянкин В. Б. Пробелы в российском трудовом праве / Науч. ред. Л. Ю. Бугров. -Науч. изд. -Пермь: Изд-во Пермского университета, 2004. -136 с.

37. Дудченко О. Льготы, гарантии и компенсации для работника: Практическое пособие. -М.: Экзамен, 2005. -320 с.

38. Догилевич Р.В. Отечественное законодательство о труде во второй половине XX века (1945-1991 годы) // Трудовое право. 2002. - № 5. - С. 83-87.

39. Догилевич Р.В. Кодекс законов о труде РСФСР 1922 года // Трудовое право. 2002. - № 3. - С. 70-77.

40. Догилевич Р.В. Кодекс законов о труде РСФСР 1918 года // Трудовое право. 2002. - № 2. - С. 73-79.

41. Забрамная Е. Защита трудовых прав работников при банкротстве работодателя: международный опыт // Человек и труд. 2005. - № 10. -С.27- 32.

42. Завгородний А. В. Сравнительный анализ Трудового кодекса и Кодекса законов о труде Российской Федерации /Ассоциация Юридический центр; Сост. А. В. Завгородний. -науч.-практ. изд. -СПб.: Юридический центр Пресс, 2003. 427 с.

43. Золотарев В. Г. Применение законодательства, регулирующего прекращение трудового договора. М.: Юридический центр Пресс, 2005. -180 с.

44. Иванов С. А. Российское трудовое право: история и современность // Государство и право. 1999. - № 5. - С. 37-49 .

45. Исаков В.Б. Фактический состав в механизме правового регулирования. /Науч. Ред. С.С. Алексеев. Саратов: Изд-во Саратовского университета, 1980.- 128 с.

46. Каринский С.С., Трошин А.Ф. Трудовые дела. Научный комментарий судебной практики за 1955 год. М.: Госюриздат, 1957.- 189 с.

47. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. М.: Дело, 1999. - 728 с.

48. Киселев И.Я. Трудовое право России: Историко-правовое исследование. Учебное пособие. -М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА М, 2001. -384 с.

49. Киселев И.Я. Новый облик трудового права в странах Запада: прорыв в постиндустриальное общество // Трудовое право. 2002. - № 4. - С. 48-55.

50. Кленов Е.А. Судебная защита прав работников при увольнении по инициативе администрации // Правоведение. 1963. - № 1. - С. 70-77.

51. Колобова С.В. Трудовое право России: Учебное пособие для вузов. М.: Юстицинформ, 2005 г. - 288 с.

52. Коммандер С., Емцов Р.Г. Безработица в России: масштабы, структура, детерминирующие факторы // Общество и экономика. 2003. - № 4. - С. 107-125.

53. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Гусова К.Н. М.: ТК Велби, Издательство Проспект, 2003. - 725 с.

54. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: Дело, 2002. - 959 с.

55. Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации. Издание шестое, переработанное и дополненное./Под ред. К.Н. Гусова. М.: ПБОЮЛ Гриженко E.M., 2000. - 623 с.

56. Корнийчук Г. А. Разрешение трудовых споров. СПб.: Изд-во Питер, 2004. - 96с.

57. Коробченко В.В. Защита прав работников неплатежеспособных работодателей в зарубежных государствах: история и современность: По материалам МОТ // Правоведение. -2000. № 5. - С.93-106.

58. Коршунов 10. Н. Профсоюзная организация на предприятии с негосударственной формой собственности. М., 1995. - 70 с.

59. Коршунова Ю. Т. Участие работников в управлении организацией: законодательство Российской Федерации // Трудовое право. 2001. № 2. -С. 70-75

60. Костян И.А. Судебная практика применения п. 1 ст. 33 КЗоТ РФ // Справочник кадровика. 2001. - N 10. - С. 27-34

61. Костян И. А. Защита трудовых прав работников // Человек и труд. 2003. -№ 8. - С. 43-50.

62. Крапивин О.М., Власов В.И Трудовой договор. М.: Новая правовая культура, 2005 г. - 321 с.

63. Крапивин О. М., Власов В. И. Работодатель: Права и обязанности / Под общ. ред. С. И. Шкурко. М.: Норма, 2004. - 400 с.

64. Кривой В.И. Выходное пособие//Правоведение. -1990. № 6. - С. 46 - 52.

65. Крылов К.Д. Правовые приоритеты политики в сфере труда (на основе международных правовых актов). -М.: Профиздат, 2002. 128 с.

66. Куренной А. М. Правовое регулирование прекращения трудового договора // Законодательство. 2002. - № 12. -С. 36-37.

67. Кучма М. И., Хлыстова Е. А. Гарантии и компенсации /М. И. Кучма, Е. А. Хлыстова. -2-е изд., перераб. и доп. -М.: Профиздат, 1982. -192 с.

68. Лазарев В. В., Липень С. В. Теория государства и права: Учебник. -М.: Спарк, 1998.-448 с.

69. Логика / Под ред. Д.П. Горского, В.В. Таванца. М.: Госюриздат, 1956. -198 с.

70. Лунц Л.А. Флейшиц Е.А. Еще раз о предмете хозяйственного права // Правоведение. -1960. -№4. С.46-54.

71. Лыгин Р.Н. Новый Трудовой кодекс: как отразить потребности времени? // Журнал российского права. -2001. дек. - N 12. -С. 12 -19.

72. Международная стандартная классификация занятий / Пер.с англ.- М.: Финстатинформ, 1998.-77с.

73. Миронов В.И. Трудовое право России. -М.: Интез-Синтез, 2005 г. 1152с.

74. Миронов В.И. Трудовое право России // Трудовое право . 2003. - № 7. -С. 7- 18.

75. Миронов В. И. Постатейный комментарий Трудового кодекса Российской Федерации // Трудовое право. 2002. - № 8. - С. 12-70.

76. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. М.: Норма, 2004. - С.608.

77. Молодцов М.В., Сойфер В.Г. Стабильность трудовых правоотношений. -М.: Юридическая литература, 1976. 170 с.

78. Ожегов С.И. Словарь русского языка: Около 57000 слов /Под ред. Н. Ю. Шведовой. -16-е изд., испр. -М.: Рус. яз., 1984. -797 с.

79. Орловский Ю.П. Правовые средства предотвращения текучести кадров / Трудовое право и повышение эффективности общественного производства. М.: Юридическая литература, 1972. - 68 с.

80. Панова Н.А. Расторжение трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников // Справочник кадровика. 2005 г. № 8. - С

81. Парягина О.А. О социально-правовых аспектах банкротства // СибЮрВестник. 2001. - № 4. - С. 36-41.

82. Пьянов Н. А. Консультации по теории государства и права: Тема «Правовое регулирование и его механизм» // Сибирский Юридический Вестник.-2003,-№1.-С.З-15.

83. Пути ликвидации текучести кадров в промышленности СССР / Под ред. В.Н. Ягодкина. М.: Госюриздат, 1965. -11 с.

84. Разумов А. Социальная защита работников несостоятельных предприятий //Человек и труд, 1994. -№ 11. - С. 10-14.

85. Рогалева Г. А. Локальное регулирование условий труда и система источников трудового права .-М.: Интел-синтез АПР, 2003. -152 с.

86. Ромашов О. В. Содержание профсоюзного представительства при защите прав // Труд и право. 2003. № 10. - С. 71-72.

87. Савицкий В.М. Язык процессуального закона. М.: Дело, 1990. - 170 с.

88. Свечкаренко В. Труду банкротство не помеха // Домашний адвокат. -2002.- №8.-С. 22 -24.

89. Силин А.А. Социальный план на предприятиях Франции, Германии и России // Правовая система ГАРАНТ Платформа F1.

90. Скобелкин В. Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. -М: Юридическая литература, 1969. -184 с.

91. Скрипичников Д., Резе А., Церенов Ц. Защита прав работников при неплатежеспособности предприятия // Эффективное антикризисное управление. 2005. - № 33. - С. 25-30.

92. Словарь русского языка: В 4 т. Т. 3 / Гл. ред. А. П. Евгеньева. М.: Рус. яз, 1987.-С. 319.

93. Соболев С.А. История становления трудового договора в России // Государство и право. 2002. - № 2. - С. 93-102.

94. Советское трудовое право: Учебник /Авт. кол.: А.С. Пашков, Б.Ф. Хрусталев, О.В. Смирнов и др./ Под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова. -М.: Юридическая литература, 1988. 608 с.

95. Советское трудовое право: Учебник /Авт. кол.: В.Н. Даниленко, С.А. Голощапов, А.И. Шебанова и др./ Под ред. B.C. Андреева. -4-е изд., испр. и доп., учеб. изд. -М. : Высшая школа, 1987. 511 с.

96. Сойфер В.Г. Технический прогресс, кадры, труд. Челябинск, 1973. - 156 с.

97. Соловьев А.В. Защита интересов работников при банкротстве предприятия // Гражданин и право. 2000. N 4-6. С. 7-13.

98. Сорокин В. Д. Правовое регулирование: предмет, метод, процесс // Правоведение.-2000. № 4. С.34 -52.

99. Социальные проблемы банкротства. Защита трудовых прав работников в случае неплатежеспособности предприятий: Материалы круглого стола Центра парламентских коммуникаций 20 апреля 2005 г. М., 2005. - 254 с.

100. Спиридонов JI.И. Социальное развитие и право. М.: Высшая школа , 1973. -263 с.

101. Ставцева А.И. Правовые средства перераспределения рабочей силы. М.: Высшая школа, 1974. - 101 с.

102. Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебное пособие для вузов. М.: Юристъ, 2001.-312 с.

103. Терехов А. Увольнение по сокращению // Бизнес-адвокат. 1998. - № 6. -С. 17-20.

104. Тихомирова Л.В., Тихомиров М.Ю. Юридическая энциклопедия / Под ред. М.Ю. Тихомирова. М.: 1999,- 526с.

105. Тихомиров М. Ю. Увольнение работников.: Учебно-практическое пособие. -2-е изд., перераб. и доп. -М.: Изд-во М. Ю. Тихомирова. 2004. -77 с.

106. Толково-словообразовательный словарь Т.Ф. Ефремова. М.: Русский язык, 2000. - 532 с.

107. Труханович Л.В., Щур Д.Л. Увольнение по всем статьям. 2-е изд. перераб. и доп.: практическое пособие М.: Изд-во Финпресс, 2005. - 224 с.

108. Увольнение по сокращению штатов: Правила и процедуры / Под ред. А. Ф. Зубковой. Новосибирск: Проспект, 2003. - 54 с.

109. Увольнение с работы: Учебно-практическое пособие /Под ред. М. Ю. Тихомирова. -М.: Спарк, 2003. -71 с.

110. Ушаков А.А. Очерки советской законодательной стилистики. Пермь, 1967. -246 с.

111. Фалеев Д. Массовое сокращение // Эж-ЮРИСТ. 2004. -N 4. - С.3-5.

112. Федин В. Профсоюзная организация: как защитить права работника // Социальная защита. 2002. № 10. - С. 18-19.

113. Церенов Ц.В. Социальные проблемы банкротства. Защита трудовых прав работников в случае неплатежеспособности предприятия // Материалы круглого стола: Тезисы докладов 2005. - 18 апреля - М., 2005. - 160с.

114. Цыпкина И.С. Совершенствование законодательства о гарантийных и компенсационных выплатах: Автореф. дис. .канд. юр. наук. М., 1986. -22 с.

115. Экономический словарь/ Под ред. А.И. Архипова. ТК «Велби», Изд-во: Проспект, 2004 г. - 624 с.

116. Юридический энциклопедический словарь/Ред. кол.: А.Я. Сухарев (гл. ред.) и др. -М.: Сов. энциклопедия, 1984. -415 с.

117. The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. 1998. №1. P.41-63.

118. Raday F. Individual and Collective Dismissal a Job Security Dichotomy // Comparative Labour Law Journal. 1989. №2.

Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>