

## Ответ работодателей на кризис – самовольные увольнения работников

Клаус Лёрчер

В апреле 2011 года Международная организация труда (МОТ) провела трехстороннюю встречу экспертов для обсуждения препятствий, стоящих на пути ратификации Конвенции № 158 (о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя).

Данная Конвенция является важнейшим международным актом, определяющим принципы защиты работников в случае их необоснованного увольнения, а также их основные права при прекращении трудовых отношений.

В конце встречи работодатели предложили чрезвычайно простое, но совершенно неприемлемое и даже непредсказуемое "решение" - отменить Конвенцию.

Однако необходимо пояснить предысторию этого невероятного предложения, а также уточнить, насколько оно отражает общее мнение работодателей. Анализ показывает, что они демонстрируют удивительную непоследовательность по отношению к данной Конвенции. При принятии Конвенции, в 1982 году, представитель группы работодателей полностью ее поддержал, заявив при этом, что "часть работодателей воздержится или проголосует против ее принятия [...]"; тем не менее, я надеюсь, что большинство поддержит предлагаемую Конвенцию и Рекомендацию. "(68-я сессия Международной конференции труда, 1982 год, протокол заседаний стр. 35 / 3).

В 1987 году работодатели договорились, что следует продвигать Конвенцию №158 в качестве одной из приоритетных конвенций МОТ. Однако, после падения Берлинской стены, работодатели начали менять свое отношение к ней. Так, в 1995 году, они отказались признать Конвенцию "отвечающей современным требованиям". В 2009 году работодатели, напротив, подтвердили ее актуальность при подписании Глобального договора о рабочих местах, а в 2010 году они полностью поддержали Рекомендацию МОТ №200 о ВИЧ/СПИДе, которая ссылается на Конвенцию №158 в положениях о защите от необоснованных увольнений работников, страдающих от ВИЧ/СПИД. В этом году они, в очередной раз, изменили свою позицию, выступив против

продвижения Конвенции и даже призывав к ее отмене. Эти вопиющие несоответствия очевидны, и их никак нельзя расценить как «добросовестный подход к делу».

Это еще более поразительно, если взглянуть на суть того, против чего выступают работодатели. Конвенция № 158 устанавливает ряд базовых принципов, касающихся прекращения трудовых отношений, которые можно рассматривать как весьма скромные и гибкие, при наличии значительного числа оговорок:

- Работодатель должен предоставить веские причины для увольнения. Профсоюзная деятельность, расовая принадлежность, пол, семейное положение, наличие семейных обязанностей, беременность, вероисповедание, политические убеждения, национальность или социальное происхождение – не являются законным основанием для прекращения трудовых отношений. Бремя доказательства наличия законного основания для увольнения лежит на работодателе;
- Работник, с которым намечено прекратить трудовые отношения, имеет право быть предупрежденным об этом за разумный срок или имеет право на денежную компенсацию вместо предупреждения;
- Работник, который считает, что его уволили необоснованно, имеет право обжаловать это решение, обратившись в суд или другой беспристрастный орган;

- Работник, трудовые отношения с которым были прекращены, имеет право, в соответствии с национальным законодательством и практикой, на получение выходного пособия и на другие виды выплат. Он также имеет право на получение других форм социального обеспечения, или на сочетание таких пособий и выплат.
- Когда Работодатель планирует увольнения по причинам экономического, технологического, структурного или аналогичного характера, он обязан своевременно предоставить представителям работников относящуюся к этому вопросу информацию и провести консультации о мерах, которые могут предотвратить или свести к минимуму количество увольнений. Также работодатель должен обеспечить меры по смягчению неблагоприятных последствий увольнений, такие как предоставление другой работы или помощь в ее поиске.

Хотя эти принципы должны, в целом, применяться ко всем работникам в государствах, ратифицировавших Конвенцию, они могут не распространяться на некоторые группы работников и на предприятия определенного размера. Например, на работников, нанятых по договору о найме на определенный срок или для выполнения определенной работы, на работников, нанятых на непродолжительный срок. Однако предусматриваются соответствующие гарантии против использования договоров о найме на определенный срок, цель которых уклониться от предоставления защиты, предусмотренной Конвенцией. Кроме того, при представлении в МОТ своего первого доклада о применении конвенции (после ратификации), правительства должны объявить, какие специфические группы работников они исключают из сферы ее применения. После же подачи доклада никакие другие категории работников не могут подлежать исключению.

При всем при этом, в 21 веке работодатели утверждают, что объяснить работникам причину их увольнения - слишком непосильное для них бремя. Заблаговременное же уведомление об увольнении ведет к неустойчивым расходам. Кроме того, работники не должны иметь возможности обжаловать свое увольнение - так как это приведет к неуместному вмешательству третьей стороны в трудовые отношения и ограничит свободу

предпринимательства, в целом. Более того, правительства должны иметь право исключать новые группы работников из сферы применения Конвенции в любое время после ее ратификации. В конечном итоге, это приведет к тому, что правительства смогут проводить ратификацию без необходимой прозрачности и юридической однозначности. Наконец, работодатели выступают против Конвенции, поскольку контрольные органы МОТ, в частности, Комитет экспертов по применению конвенций, по их мнению, не принимает во внимание потребности работодателей. Однако Конвенция посвящена защите интересов работников и в ней не рассматриваются потребности работодателей. Таким образом, они просят Комитет отойти от буквы Конвенции, что противоречит самой сути деятельности Комитета.

Это не единичный случай нападения на механизм установления стандартов МОТ и контроля над их выполнением. Хорошо известно, что работодатели решительно выступают против права на забастовку. Очевидно, что эти два элемента играют ключевую роль в их общей стратегии борьбы с международными стандартами, особенно в период кризиса.

Те, кто рассматривает коллективные переговоры и трудовое законодательство, в целом, а защиту от несправедливого увольнения, в частности, важнейшим условием обеспечения того, чтобы работники в современных обществах были не пролетариями, а гражданами, расценивают такое враждебное отношение работодателей к Конвенции № 158 как нападение на основы социального мира и на человеческое достоинство.

***Клаус Лёрчер является бывшим советником по юридическим вопросам Европейской Конфедерации Профсоюзов (ЕКП), бывшим руководителем департамента международного и европейского права профсоюза Verdi (профсоюз работников общественного обслуживания, Германия) и бывшим секретарем Трибунала по делам государственной службы Европейского Союза.***