Некрасова О.Н.
**Информированность жителей Пермского края о правах и обязанностях при
сокращении с места работы**

*Пермский Национальный Исследовательский Политехнический Университет
(Россия, Пермь)*

doi: 10.18411/lj-12-2018-09

idsp: ljjournal-12-2018-09

Аннотация

В данной статье рассмотрены основные права и обязанности сотрудников и работодателей при сокращении с места работы. Проанализирована информированность об этих аспектах среди жителей Пермского края.

Ключевые слова: безработица, сокращение, права и обязанности, социальная защита, наемные работники, работодатель.

В настоящее время в стране наблюдается финансовый кризис, который, в первую очередь, характеризуется массовым сокращением наемных работников. Многие организации, от самых маленьких до крупных предприятий вынуждены увольнять своих сотрудников, при этом чаще всего не предлагая никакой работы взамен. По данным РосМинТруда большими темпами растет количество безработных и к февралю 2019 года их станет около миллиона [1]. Стоит отметить, что к этому числу относятся только те, кто зарегистрировался в службе занятости. Многие не встают на учет после сокращения и увольнения по незнанию о том, что это необходимо.

К 2018 году некоторые даже успешные российские компании проводят сокращение своих сотрудников. Например «Ростелеком» планирует уволить 20% работников различных ниш – от управленцев до обслуживающего персонала. Такие же процессы наблюдаются на предприятии «АвтоВАЗ» несмотря на успешность новых моделей автомобилей и развитие компании. Заводы, мелкие фирмы отказываются от части персонала и по прогнозам ведущих экономистов в ближайшем будущем темпы сокращения наемных работников изменяться не будут [2].

Из всего вышеперечисленного вытекает острая проблема: большинство рабочих не знают о своих правах при сокращении, что позволяет работодателям уменьшить свои расходы или же ответственность. Конечно, не исключен вариант низкой информированности об обязанностях организации при сокращении и со стороны руководства. Именно это и хотелось бы выяснить. Знают ли работники о своих правах? Защищены ли они от последствий сокращения?

Рассмотрим основные моменты, которые должны знать сотрудники, если им грозит безработица. Согласно ТК РФ:

1. Работодатель обязан предупредить сотрудника о сокращении не менее, чем за 2 месяца в письменном виде. При этом, второй должен подписать документы о том, что он информирован и согласен.

2. Работодатель обязан предоставить сотруднику альтернативный вариант работы в своей организации или в какой-либо другой, при возможности.

3. В случае, если сотрудник сразу после сокращения встал на учет в службу занятости и не нашел работу в течение 3 месяцев, работодатель обязан будет выплатить заработную плату за данный период.

4. Работника не могут сократить если он находится на больничном или в отпуске. Так же под сокращение не могут попасть такие категории граждан, как матери –одиночки, беременные женщины, члены многодетных семей (родители более 3 детей) и т.д. [3].

Часто работодатели пренебрегают правилами. Просят написать заявление об увольнении по собственному желанию, что дает повод для вопросов будущим работодателям этих же сотрудников. В 2018 году мы провели пилотажное исследование, в ходе которого выясняли информированность респондентов о правилах сокращения сотрудников. Всего приняло участие 70 человек, из них 6% сами являются работодателями, 53% являются наемными работниками и 41% респондентов – безработные.

Большая часть опрошенных уверены в том, что работодатель должен предупреждать сотрудника о сокращении за две недели или месяц. Всего 20% знают правильный ответ, при этом безошибочно ответили все работодатели.

Респонденты считают, что работодатель обязан предоставить альтернативный вариант работы при возможности (47%), что является правильным ответом. Однако 31% не знают о такой ответственности организации. Категории работников, которых не могут сократить известны большинству респондентов (90%).

Большая часть (72%) опрошенных правы в том, что необходимо встать на учет в службу занятости после сокращения, однако только 53% готовы сделать это сами. Больше половины информированы, что организация обязана выплатить заработную плату сотруднику, если второй не нашел работу в течении 3 месяцев, но лишь одна четвертая помнит о том, что это возможно при условии постановки на учет в службе занятости.

Исходя из всего вышеперечисленного стоит отметить, что жители Перми в большинстве своем информированы о правах и обязанностях при сокращении с рабочего места, но не в полной мере. Работодатели более осведомлены о законодательных мерах, исключение составляет вопрос о предоставлении альтернативного места работы. Для того чтобы улучшить данную ситуацию необходимо проводить просветительские мероприятия в старших классах, ВУЗах, то есть с теми, кто еще только является потенциальными работниками и работодателями.

1. МИНтрудРоссии [Электронный ресурс] URL: <https://rosmintrud.ru/opendata> (дата обращения 05.09.18)
 2. Наша версия. 2017. №8 [Электронный ресурс] URL: <https://versia.ru/po-vsej-strane-proxodyat-massovye-sokrashheniya--kogo-ne-tronut> (дата обращения 02.09.18)
 3. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.08.2018) [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 01.09.18)
-