

## О ВЛИЯНИИ МОДЕЛИ РЫНКА ТРУДА НА ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ УВОЛЬНЕНИЙ

*Е.В.Мотина, кандидат юридических наук, доцент, Белорусский государственный университет*

В отличие от большинства зарубежных государств в трудовом законодательстве Республике Беларусь не используется понятие «коллективное увольнение». Вместо него применяется термин «массовое высвобождение работников». Критерии массового высвобождения работников определены в одноименном постановлении Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 2 апреля 2009 г. № 47 [1]. Возможно, причина такой неоднородной терминологии заключена в том, что коллективное увольнение обладает спецификой, требующей самостоятельной правовой регламентации.

Под коллективным увольнением в зарубежном праве понимается прекращение трудовых отношений с определенным количеством работников на протяжении относительно непродолжительного периода времени по причинам, влекущим ликвидацию предприятия или сокращение численности работающих, при условии соблюдения специальных процедур и гарантий. Соответственно, квалифицирующими признаками данного понятия являются основание прекращения трудовых отношений, срок увольнения, соотношение количества увольняемых к численности работающих. Следствием этой специфики является необходимость соблюдения особой процедуры увольнения и предоставления дополнительных гарантий работникам. В ФРГ это понятие применимо к предприятиям, численность работников которых превышает 20 человек. В Португалии – уже по отношению к двум лицам, работающим на предприятии, где занято до девяти человек; и к пяти работникам на крупных предприятиях в течение 90 дней. Как правило, в зарубежном законодательстве наиболее часто встречающимся является месячный период проведения коллективных увольнений [2]. В Беларуси при массовом высвобождении также используется месячный период, за некоторыми исключениями, а само это понятие применимо при увольнении не менее 25 человек [1].

За рубежом этот термин не охватывает совокупность индивидуальных увольнений. Коллективное увольнение влечет обязанность нанимателя соблюдать требования, отличные от тех, что применяются по отношению к индивидуальным увольнениям работников. К таким требованиям относятся

дополнительные процедуры осуществления увольнения: уведомления работников, профсоюзов (или производственных советов), специализированных государственных органов, а также гарантийные выплаты или социальный план, предусматривающий меры по повторному найму, трудоустройству, переобучению увольняемых работников. Характерно, что уведомление профсоюзов может требоваться именно при коллективных увольнениях, тогда как при индивидуальных может отсутствовать. К государствам, предусматривающим наиболее высокие гарантии работникам при коллективных увольнениях, относятся Бельгия, Мексика, Люксембург. К государствам с низкими законодательными гарантиями – Финляндия, Израиль, Корея [2].

В зарубежных государствах легализация коллективных увольнений по экономическим, техническим и организационным причинам обусловлена «классическими» моделями рынка труда [3]. Несмотря на неоднородность этих моделей, их объединяет следующее. При различных экономических колебаниях заработная плата не снижается (согласно экономической терминологии, она является «жесткой к понижению»). При этом происходит изменение численности занятых. Данный механизм – когда бремя адаптации лежит на стороне занятости, а заработная плата меняется слабо – считается нормой. Такой подход существует в большинстве государств. Согласно исследованиям, проведенным российскими учеными-экономистами, в России сформировалась отличная от описанных выше модель рынка труда [3]. Отклонения российского рынка труда от мировой нормы были обусловлены стремлением государства не допустить повышения безработицы, несмотря на экономический спад. Этим, в частности, обусловлены причудливые примеры выплаты заработной платы работникам нерентабельных предприятий произведенной продукцией (шпингалетами, игрушками, обоями и т.д.). Как известно, белорусская модель рынка труда в этой части идентична российской. По состоянию на 01.07.2013 уровень официальной безработицы составил 0,5% экономически активного населения [4]. Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата работников Республики Беларусь в январе – июне 2013 г. составила 4 770,9 тыс. рублей, что превышает на 120 % заработную плату за такой же период 2012 г. [5]. Для сравнения, уровень безработицы в государствах Европы колеблется от 5,3 % в Германии до 28 % Испании и Греции [6]. Таким образом, в нашей стране сохраняется постоянный уровень низкой безработицы, высокий уровень занятости и гибкая заработная плата. Описанная модель рынка труда характеризуется

также слабой поддержкой безработных (например, размер пособия по безработице в Беларуси равен 143,5 тыс. руб [7]). В результате этого работники стремятся сохранить имеющуюся работу с любым невысоким уровнем оплаты труда. Как показывают экономические исследования [3], такая модель рынка труда является неэффективной. Работники немобильны, не имеют стимула к повышению квалификации; наниматели не заинтересованы в модернизации производства. При этом в Беларуси массовых увольнений фактически нет, однако уровень увольнений выше, чем уровень найма [8]. Кроме экономических механизмов такой модели рынка труда есть еще и сугубо национальная правовая специфика, обуславливающая его относительную устойчивость – это контрактная форма найма. Такая правовая форма позволяет завуалировать содержание истинного правового явления: трудовые отношения прекращаются в связи с окончанием срока действия контрактов, а не в связи с фактическим сокращением производства.

Таким образом, представляется, что модель рынка труда, сложившаяся в Беларуси, в настоящее время не способствует введению дополнительных механизмов защиты прав работников при коллективных увольнениях.

#### Список источников:

1. О критериях массового высвобождения работников: пост. Мин. труда и соц. защиты Респ. Беларусь от 02.04.2009 № 47 // НРПА. - 2009. - № 105. - 8/20796.
2. OECD Employment Outlook 2013 Protecting jobs, enhancing flexibility: A new look at employment protection legislation // [Electronic resource]. – 2013. – Mode of access: [http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/employment/oecd-employment-outlook-2013/protecting-jobs-enhancing-flexibility-a-new-look-at-employment-protection-legislation\\_empl\\_outlook-2013-6-en](http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/employment/oecd-employment-outlook-2013/protecting-jobs-enhancing-flexibility-a-new-look-at-employment-protection-legislation_empl_outlook-2013-6-en) – Date of access: 10.08.2013.
3. Гимпельсон, В. Российский рынок труда: между нормой и аномалией / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников // [Электронный ресурс] – Режим доступа: // <http://www.openspace.ru/article/771>. – Дата доступа: 27.06.2013.
4. Г-та «Звезда» № 141 (27506) ад 01 жніўня 2013 года // [Электронный ресурс] – Режим доступа: // <http://old.zviazda.by/ru/archive/index.php?idate=2013-08-01>. – Дата доступа: 01.08.2013.
5. О начисленной средней заработной плате работников Республики Беларусь в июне 2013 г. // [Электронный ресурс] – Режим доступа:// <http://belstat.gov.by/homep/ru/indicators/pressrel/salary.php>. – Дата доступа: 01.08.2013.
6. Unemployment set to remain high in OECD countries through 2014 – youth and low-skilled hit hardest // [Electronic resource]. – 2013. – Mode of access: // <http://www.oecd.org/employment/unemployment-set-to-remain-high-in-oecd-countries-through-2014youth-and-low-skilled-hit-hardest.htm>. – Date of access: 10.08.2013.
7. Пособие по безработице в Беларуси — 16,6 доллара // [Электронный ресурс] – Режим доступа: // <http://finance.tut.by/news339899.html>. - Дата доступа: 01.08.2013.

8. Статистический сборник «Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2012» // [Электронный ресурс] – Режим доступа: // <http://belstat.gov.by/homep/ru/publications/yearbook/2012/about.php>. – Дата доступа: 01.08.2013.