

ГИБКАЯ ЗАНЯТОСТЬ В КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННОЙ РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЙ

А.А. Бажина

Академия управления при Президенте Республики Беларусь, eneya@tut.by

Модель устойчивого развития Республики Беларусь в сочетании с выбранным направлением политики государства на построение социально–ориентированной рыночной экономики на первое место ставит человека с его потребностями и способностями. Человек выступает как рабочая сила на рынке труда, которая нуждается в удовлетворении потребностей, развитии способностей и социальной защите, вступая в трудовые отношения с нанимателем.

Трансформационные процессы в мире, которые в основном направлены на глобализацию, зачастую приводят к более активным колебаниям на рынке труда в странах с открытой рыночной экономикой. Данные колебания изменяют спрос и предложение труда и рабочих мест, вызывают серьезные перемещения рабочей силы по отраслям экономики, интенсивную миграцию, ставят вопрос об эффективности труда, приводят к сокращениям и безработице. Так, кризисные явления проверяют гибкость политики на рынке труда, фиксируя скорость восстановления ситуации по основным показателям.

Во время кризиса и решения его последствий проблемы на рынке труда решались посредством:

- перевода работников на работу с неполной рабочей неделей (днем) по инициативе нанимателя;
- предоставления работникам отпусков по инициативе нанимателя, в том числе без сохранения заработной платы;
- увольнения;
- сокращения;
- ликвидации организаций и др.

Именно кризис позволил поднять проблему неэффективности занятости и организации труда, основанной на советском и постсоветском механизме функционирования. Ранее существующая система ориентировалась на организацию и нормирование труда, что не предусматривало экономической эффективности. Такая ситуация сохраняется и в настоящее время на многих белорусских предприятиях. Существует необходимость в новом подходе в отношении политики занятости и организации труда, направленном не только на экономическую эффективность, но и на социальную, технологическую и структурную эффективность.

Программа социально–экономического развития Республики Беларусь на 2011 – 2015 годы, утвержденная Указом Президента Республики Беларусь от 11 апреля 2011 г. № 136, предусматривает радикальную модернизацию и реструктуризацию всех секторов экономики, создание наукоемких, высокотехнологичных производств. В свою очередь, такие мероприятия будут сопровождаться освоением современных технологий, переходом к экономике инноваций, созданием новых

производств [1, Гл. 4].

В процессе модернизации и реструктуризации происходит ликвидация неэффективных рабочих мест, создание новых эффективных рабочих мест, что влечет за собой смену структуры занятости. Такие действия сопровождаются высвобождением “лишних” работников. В связи с тем, что политика государства направлена на человека и является социально ориентированной, то модернизация и реструктуризация должны иметь социально–ориентированный подход, который может предполагать: социальную поддержку работников, их своевременную переподготовку, исключение дискриминации при увольнении, активность мер по трудоустройству и др.

Для проведения реструктуризации первоначально необходимо выявить избыточную численность работников, что возможно посредством:

- анализа бизнес–планов развития предприятий;
- расчета плановой потребности в работниках для производства продукции через трудоемкость ее производства;
- расчета избыточной численности персонала, исходя из потери рабочего времени;
- расчета избыточных производственных мощностей;
- бенчмаркинга [2, с.20].

Расторжение трудовых отношений с “лишними” работниками в связи с ликвидацией организации или сокращением численности, предполагает ухудшение их положения, падение уровня жизни, психологический стресс и др. В таком случае гибкая занятость и формы ее проявления являются эффективным инструментом по возвращению, сохранению и удержанию работников на рынке труда. Работник получает работу, а, следовательно, и заработную плату. В таких условиях задача государства не потерять высококвалифицированные кадры, создать условия для их трудоустройства.

Гибкая занятость может быть выгодным способом для уволенных или сокращенных работников, как промежуточный вариант трудоустройства. В данный период работник может заниматься переподготовкой, повышением квалификации, обучаться основам предпринимательской деятельности. В свою очередь данный промежуточный вариант трудоустройства может стать постоянным местом работы. Хорошее выполнение обязанностей, проявленная инициатива, гибкость и мобильность, позволит работнику получить рекомендацию от временного работодателя, что в дальнейшем может благоприятно сказаться на трудоустройстве безработного.

Важно понимать, что безработный, принятый на работу временно по гибкой форме занятости, не теряет статуса безработного, если основной его целью является найти постоянную работу (гибкого или негибкого характера).

В Программе социально–экономического развития Республики Беларусь на 2011 – 2015 годы, утвержденной Указом Президента Республики Беларусь от 11.04.2011 г. № 136, к одной из основных задач политики занятости и рынка труда относят повышение эффективности использования трудовых ресурсов и конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда. Данную задачу предполагается решать также посредством повышения гибкости рынка труда за счет совершенствования системы переподготовки кадров. Особое внимание предполагается уделить повышению эффективности системы социальной поддержки граждан, не конкурентоспособных на рынке труда. Для чего предусматривается внедрение нестандартных гибких форм занятости и содействие безработным в организации предпринимательской деятельности [1, Гл.5].

Стандартные гибкие формы занятости получили довольно широкое применение в Республике Беларусь, что подтверждают исследования (мониторинг), проведенные Научно–исследовательским институтом труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь по изучению масштабов распространения и проблем применения в нашей стране гибких форм занятости [3, с.30]. В свою очередь, Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь были разработаны Рекомендации по применению гибких форм занятости[4]. Под стандартными гибкими формами занятости мы понимаем те, что представлены в данных рекомендациях, а также не учтенные, но представленные в статьях Трудового кодекса Республики Беларусь [5]. Например, работа по совместительству, трудовой договор на время выполнения определенной работы, ненормированный рабочий день, сокращенное рабочее время, неполное рабочее время, сменная работа, ночное рабочее время, суммированный учет рабочего времени, работа на дому, самозанятость, аутсорсинг и др.

Однако существуют и широко применяются в странах мира нестандартные гибкие формы занятости, развитие которых в настоящее время является приоритетным направлением на рынке труда. Согласно Директиве № 4 от 31 декабря 2010 г. "О развитии предпринимательской инициативы и

стимулировании деловой активности в Республике Беларусь" для исключения излишнего регулирования рынка труда предлагается расширить применение гибких форм занятости населения (пункт 7) [6]. Такое расширение возможно за счет нестандартных гибких форм занятости, в особенности трехсторонних соглашений, которые являются достаточно новым явлением для нашей страны.

Под нестандартными гибкими формами занятости мы понимаем следующие модели организации труда: разделение работы, миниработа, нулевые часы, индивидуальные контракты, мобильная работа, телеработа, хотгелинг, телекоттеджи, аутстаффинг, лизинг персонала, подбор временного персонала, фриланс и др.

Основной проблемой, по нашему мнению, в настоящее время является отсутствие понятийного аппарата в отношении гибких форм занятости, неизученность зарубежного опыта стран мира по их применению, отсутствие законодательной базы, которая позволила бы урегулировать соглашения между работником и нанимателем по нестандартным гибким формам занятости. Все это в свою очередь, препятствует активному применению гибких форм занятости на рынке труда Республики Беларусь при проведении социально ответственной реструктуризации предприятий.

Список использованных источников:

1. Об утверждении Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011 – 2015 годы : Указ Президента Республики Беларусь от 11.04.2011 г. № 136 [Электронный ресурс]. – 2011. – Режим доступа : <http://www.pravo.by/main.aspx?guid=3871&p0=P31100136&p2=%7BN RPA%7D>. – Дата доступа: 10.03.2012.
2. Организация и проведение социально ответственного реструктурирования предприятия : Методические рекомендации / Р. Ван де Пол, И.Н. Куропатенкова, Т.В. Елецких и др. – Мн., 2013. – 140 с.
3. Нетипичные формы занятости, применяемые на общем рынке труда союзного государства : Информационный материал экспертно-медийного семинара / Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь, Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, Научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. – Мн., 2012. – 48 с.
4. Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь Рекомендации по применению гибких форм занятости [Электронный ресурс]. – 2010. – Режим доступа : http://mintrud.gov.by/ru/new_url_024690364/new_url_1312010625. – Дата доступа : 15.09.2012.
5. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – 2009. – Режим доступа : <http://pravo.kulichki.com/vip/trud/index.htm>. – Дата доступа : 12.06.2013.
6. О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь : Директива № 4 от 31 декабря 2010 г. [Электронный ресурс]. – 2010. – Режим доступа: <http://www.president.gov.by/press107179.html>. – Дата доступа: 12.09.2013.