

**ПУТИ СНИЖЕНИЯ РИСКОВ БЕЗРАБОТИЦЫ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО  
РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ****Н.В. Манцурова**НИИ труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь,  
nat.man@mail.ru

Структурные преобразования и модернизация экономики находятся в числе приоритетных направлений проводимой в настоящее время в Республике Беларусь государственной политики. Отмеченные направления реализуются, прежде всего, путем проведения производственно–технологической, кадровой, финансовой, организационно–имущественной, маркетинговой реструктуризации [1].

Реструктуризация предприятий играет важную роль в создании эффективной занятости, но вместе с тем этот процесс приводит к ряду негативных последствий, которые проявляются в ухудшении ситуации на рынке труда и возможном росте социальной напряженности.

Техническое переоснащение ряда производств, ликвидация убыточных предприятий и другие меры приводят к массовому высвобождению работников предприятий. В связи с этим возможен рост официальной безработицы и неполной занятости; снижение уровня доходов и, следовательно, уровни жизни высвобождаемых работников; усиление миграционного потока и появление других источников социальной напряженности. В этой связи особую актуальность приобретает проблема предупреждения и смягчения негативных социальных последствий безработицы среди высвобождаемых работников, которая решается государством в рамках системы социальной защиты.

Опыт решения подобных проблем накоплен в международной практике и основан на применении методов социально ответственной реструктуризации.

Социально ответственная реструктуризация – это сложный многоэтапный процесс, который затрагивает все стороны работы предприятия, включает множество участников взаимодействия – социальных партнеров, и предусматривает различные мероприятия на каждом этапе ее проведения [2].

Первый этап социально ответственной реструктуризации (подготовительный) предполагает проведение оценки избыточной численности персонала и масштабов высвобождения работников и информирование представителей работников (профсоюзов) и других заинтересованных сторон (органы по труду, занятости и социальной защите, местные исполнительные и распорядительные органы и др.) о проведении социально ответственной реструктуризации.

На следующем этапе предусматривается планирование действий по проведению социально ответственной реструктуризации. В числе основных мероприятий данного этапа можно выделить следующие: создание базы данных и анализ профессионально–квалификационной структуры высвобождаемых работников; проведение оценки возможности сохранения работников, подлежащих высвобождению на предприятии; формирование списков работников, подлежащих опережающему обучению, переобучению и досрочному выходу на пенсию; создание на предприятии и организация работы специального подразделения, основной функцией которого является оказание помощи высвобождаемым работникам; при необходимости разработка социального плана, фиксирующего договоренности между социальными партнерами; изучение ситуации на рынке труда; оценка затрат и разработка комплекса услуг для высвобождаемых работников.

Заключительный этап предполагает процесс реализации и оценку результатов проведения социально ответственной реструктуризации. На данном этапе всем работникам, сокращенным в процессе реструктуризации предприятия, предлагается комплекс активных мер в области трудоустройства и организации самозанятости, разработанный социальными партнерами в процессе подготовки социального плана. Рассматриваемый этап предусматривает мероприятия по организации системы информирования работников о социально ответственной реструктуризации и организации встреч с высвобождаемыми работниками с целью разъяснения стратегии развития предприятия; организация процесса и непосредственное оказание услуг (в том числе по профориентации, профподготовке и опережающему обучению); содействие работникам в организации предпринимательской деятельности, самозанятости; оказание социально–психологической помощи высвобождаемым работникам и помощи в связи с переездом на новое место жительства с целью трудоустройства и другие.

Что касается белорусской практики, то в настоящее время проведение работы по данному направлению предусмотрено в Государственной программе содействия занятости населения Рес-

публики Беларусь на 2013 г. [3]. Органами по труду, занятости и социальной защите в числе мер предусматривается работа по содействию нанимателям в обеспечении занятости работников, находящихся под угрозой увольнения; работников, высвобождаемых при реструктуризации предприятий и модернизации производств, оптимизации численности работников. Вместе с тем переход к непосредственному осуществлению процесса социально ответственной реструктуризации на предприятиях требует разработки соответствующего инструментария для участников данного процесса, а также совершенствования взаимодействия между ними.

Таким образом, проведение социально ответственной реструктуризации – это новый подход к организации активных мер социальной защиты от риска безработицы, направленный на снижение и предупреждение роста безработицы в связи с неизбежным в ходе модернизации предприятия процессом высвобождения рабочей силы. Особая роль в реализации данного подхода принадлежит социальному партнерству.

#### ***Список использованных источников:***

1. Об утверждении Программы социально–экономического развития Республики Беларусь на 2011–2015 годы : Указ Президента Респ. Беларусь, 11 апр. 2011 № 136 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2011. – № 43. – 1/12462.
2. Социально–ответственное реструктурирование градообразующего предприятия: сущность, принципы, направления реализации : Информ. бюл. / Сост.: Е.В. Ванкевич. – Мн. : М–во труда и соц. защиты, 2003. – 50 с.
3. О Государственной программе содействия занятости населения Республики Беларусь на 2013 год: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 27 дек. 2012 г, № 1211 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2013. – 5/36768.