

Маковская Н.В.,

к. э. н., доцент кафедры экономической теории Могилевского государственного университета им. А. Кулешова, Республика Беларусь

ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ НЕЭФФЕКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТЬЮ

В условиях кризисной экономики существует проблема неэффективного использования трудоустроенной рабочей силы и, в первую очередь, той, которая находится в вынужденном простое.

Решение задачи освобождения предприятий от неэффективно занятого персонала само по себе не представляет проблемы. Достаточно дать предприятиям «добро» на ее решение, и они, подталкиваемые силами рыночной экономики, достаточно быстро и эффективно (со своих позиций, то есть с позиций оставшейся части коллектива) решат ее. Это позволит им повысить уровень оплаты труда, создать мотивы и стимулы повышения производительности труда, будет содействовать повышению уровня рентабельности.

Главная проблема возникнет в процессе решения этой задачи. И эта проблема не техническая и даже не чисто экономическая, а социально-экономическая и политическая. При этом негативные социально-экономические и политические последствия устранения «лишнего» персонала будут выражены в следующем:

- ♦ резкое возрастание безработицы, за счет перевода ее из скрытой формы в явную;
- ♦ дальнейшее снижение жизненного уровня значительной части населения;
- ♦ ухудшение криминогенной обстановки, так как безработица и обнищание являются прямыми источниками, питающими преступность;
- ♦ резкое повышение социальной напряженности, чреватое возникновением социального взрыва или, по меньшей мере, падением престижа политических властей.

Естественно, это далеко не полный перечень возможных негативных последствий, связанных с решением задачи по ликвидации избыточной занятости. Однако уже этого перечня достаточно, чтобы наметить те возможные препятствия, которые могут возникнуть при переводе экономики на рельсы экономического роста.

Итак, с одной стороны, ликвидация «лишнего» персонала объективно необходима для перевода экономики в направлении роста, но, с другой стороны, решение задачи может породить ряд негативных явлений с непредсказуемыми последствиями.

Суть проблемы заключается в том, что необходимо решить задачу сокращения персонала, предотвратив, по возможности, наступление неблагоприятных последствий, смягчив или компенсировав их наступление.

Решить эту проблему методом «тыка» (попробуем сделать так) не получится, по принципу «будем делать по-другому» — недопустимо. «Социальная» цена может быть

слишком велика, и общество не выдержит еще одного эксперимента. Последствия могут быть еще более плачевными.

Каковы возможные варианты решения проблемы управления неэффективной занятостью, которые бы позволили добиться перелома в эффективном использовании рабочей силы в условиях кризисной экономики и на этой основе повысить экономическую эффективность производства?

Решить такую задачу, казалось бы, возможно за счет «выдавливания» лишних работников и превращения большей их части в явных безработных. Такой вариант позволил бы избавить производство от лишних работников и сделать серьезный шаг на пути к повышению эффективности использования персонала. Цена, которую пришлось бы при этом платить, — рост безработицы.

Разумеется, безработица — социальное явление со знаком «минус». Однако переход к рыночному хозяйству практически всегда сопряжен с безработицей. А вариант постепенного «выдавливания» — по существу наименьшее зло, ибо общество идет на контролируемый рост безработицы, благодаря чему снижает издержки на оплату труда, повышая эффективность занятости.

Поскольку данный вариант предполагает превращение скрытой безработицы в явную, интерес представляет сопоставление расходов на финансирование той и другой ее форм. Можно предположить, что статьи расходов будут складываться из уровня безработицы и размеров выплат пособий по безработице из фонда занятости. При условии сохранения преобладающей доли скрытой безработицы расходы, вполне очевидно, будут гораздо больше. Они состоят из расходов на оплату труда скрытых безработных, на реализацию мер государственной поддержки убыточных предприятий. Иными словами, сохранение скрытой безработицы обходится во много раз дороже.

Изучение опыта управления неэффективной занятостью работников в США и странах Западной Европы показало, что в варианте «выдавливания» лишних работников с предприятий существуют менее уязвимые в социальном плане методы, чем вынужденные увольнения. Так, предлагаются инструменты добровольного сокращения численности персонала. Одним из таких методов является добровольный отказ работника от рабочего места по экономическим причинам.

В минимальном числе случаев в результате беседы удается побудить сотрудников отказаться от своего рабочего места. Потеря места, как правило, означает материальный или, по меньшей мере, нематериальный ущерб, который работник хочет свести к минимуму. Поскольку сложные экономические ситуации чаще всего возникают не только на определенном предприятии, а факторами, обостряющими проблемы занятости или способствующими их возникновению, являются причины конъюнктурного характера, рестриктивная (ограничительная) политика приема на работу будет осуществляться и на других предприятиях по соседству, даже если они принадлежат к другим отраслям. Поэтому работник будет вынужден обратиться в ведомство по вопросам занятости или согласиться на другое место, имеющееся на рынке рабочей силы, которое оплачивается хуже или, по крайней мере, не лучше. Даже если удастся получить новое, хорошо оплачиваемое место, то риск смены рабочего места все еще остается.

Мотивом добровольного отказа от рабочего места по экономическим причинам может быть только предложение денежной компенсации, которая может быть особенно привлекательна с позиции налогового права. Сумма, соответствующая примерно 7—10 месячным зарплатам квалифицированного рабочего, в зависимости от возраста и стажа работы согласно (в частности, немецкому) праву может освобождаться от налогообложения. Сумма денежной компенсации, превышающая вышеуказанную, облагается налогом с 50%-ной скидкой.

Денежная компенсация может быть предложена всем сотрудникам или только тем, чьи рабочие места подлежат сокращению. Недостатком общего предложения денежной компенсации является то, что могут возникнуть «эффекты затягивания» увольнения сотрудников, которые так или иначе хотят уйти с предприятия и для которых денежная компенсация — только приятный дополнительный подарок. Нельзя воспрепятствовать и тому, что рабочая сила, которую хотят удержать на предприятии, принимает общее предложение, а место затем занимает новый сотрудник.

Вместе с тем предложение компенсации только тем сотрудникам, которые должны уйти с предприятия, таит в себе опасность того, что акция не будет успешной. Сотрудники со слабой производственной отдачей знают свои шансы на рынке рабочей силы и боятся добровольно поменять работу. Поэтому денежную компенсацию следует адресовать всем сотрудникам при условии, что по цепочке перемещений по службе рабочее место немедленно упраздняется. При известных обстоятельствах предложение может быть связано с обещанием повторного приема на работу при улучшении экономической ситуации, причем сотрудник при этом должен вернуть часть денежной компенсации. В любом случае предложение денежной компенсации должно действовать в течение ограниченного времени, чтобы можно было планировать расходы на содержание персонала, денежную компенсацию, а также использование кадров.

Существуют различные подходы к определению размера денежной компенсации. Во-первых, денежная компенсация не должна быть выше, чем обычно согласованная в суде, занимающимся разрешением трудовых конфликтов. Если неоднозначное для той или другой стороны дело о правомерности увольнения дойдет до рассмотрения в суде по трудовым спорам, то в качестве средства мирного урегулирования спора суды по трудовым спорам часто предлагают расторжение отношений, вытекающих из трудового договора, при условии выплаты денежной компенсации по существующему правилу: за каждый год работы — половина месячной зарплаты.

Во-вторых, денежная компенсация должна давать результаты. Небольшие суммы не достигают цели, так как каждый работник подсчитывает свою выгоду и невыгоду. Денежные компенсации в размере 12 и более месячных зарплат, на первый взгляд, представляются неоправданными. Но если уяснить, что с учетом побочных расходов по заработной плате один сотрудник обходится предприятию примерно в два раза дороже, чем 12 месячных зарплат, то денежная компенсация окупится уже через несколько месяцев. Предлагаемая сумма добровольной денежной компенсации, разумеется, должна быть ниже той, которая подлежала бы выплате в качестве денежной компенсации при массовых увольнениях против воли работодателей, ибо при массовых увольнениях затронутым этой мерой сотруднику не остается какой-либо свободы решения он, не давая на то своего согласия, теряет свое рабочее место и в финансовом отношении должен быть защищен в рамках возможностей предприятия.

Может быть рекомендована следующая формула денежной компенсации:

$$\text{Денежная компенсация} = \frac{\text{Возраст} \times \text{Стаж} \times \text{Месячная зарплата}}{90}$$

Денежная компенсация — сумма денег, которая выплачивается работнику;

Возраст — возраст работника на момент выплаты денежной компенсации;

Стаж — рабочий стаж работника в данной фирме (или на данном предприятии);

Месячная зарплата — средняя месячная зарплата работника за последний рабочий период (этот период определяет работодатель в нормативно установленном порядке);

90 — число определено эмпирическим путем.

Таким образом, размер денежной компенсации рассчитывается для каждого работника индивидуально; понятно, что размеры компенсационных выплат будут разными.

Применять данную формулу рекомендуется в следующих случаях:

1. предложение работнику добровольно отказаться от рабочего места при условии выплаты денежной компенсации;
2. денежная компенсация может быть предложена всем сотрудникам при всеобщем увольнении;
3. денежная компенсация может быть предложена только тем сотрудникам, чьи рабочие места подлежат сокращению;
4. предложение раннего выхода на пенсию может сопровождаться выплатой денежной компенсации;
5. другие обстоятельства, которые, по мнению работодателя, могут сопровождаться выплатой денежной компенсации своим работникам.

Размер денежной компенсации должен быть ограничен. Ее максимальная граница могла бы находиться на уровне суммы, представляющей собой, например, 30-кратную месячную зарплату квалифицированного рабочего. В противном случае денежные вознаграждения

раждения для хорошо зарабатывающих рабочих достигали бы неоправданно высоких размеров. Дополнительно должно быть установлено, чтобы максимум не превышал 18 индивидуально определенных месячных заработных плат.

Основной социально-экономический результат применения данной формулы состоит в том, что фирма (предприятие) освободится от «излишка» работников, который, с одной стороны, может появиться в результате изменения рыночной конъюнктуры. С другой, уволенные работники остаются с определенной денежной суммой во время поиска нового рабочего места, т.е. переход с одного места работы на другое не сопровождается материальными проблемами. Таким образом, применение данной формулы чрезвычайно благоприятно сказывается как на работодателе, так и на работнике.

Другим инструментом добровольного сокращения численности персонала может быть ранний выход на пенсию. Пенсионная система промышленно развитых стран исходит из пенсионного возраста, составляющего, например, 60, 63 или 65 лет. Если в прошлом работополучатели становились безработными за 2 или 3 года до достижения пенсионного возраста, а перспектива получения нового места работы вследствие возраста была незначительной, то безработица вела к преждевременной пенсии. Для работополучателя было нецелесообразным продолжать регулярно являться в ведомство по вопросам занятости, а для самого ведомства пожилые люди, ищущие работу, были только фактором, увеличивающим административные расходы. Правило, согласно которому достижение определенного возраста, например 60 лет, и наличие определенного периода безработицы, например 12 месяцев, достаточно для получения пенсии, предприятия использовали в целях прямого сокращения рабочих мест пожилых сотрудников или снижения численности персонала за счет цепочных перемещений по службе.

Вследствие заключения договора об аннулировании трудовых отношений с выплатой денежной компенсации с налоговыми льготами, а также благодаря уверенности пожилых сотрудников в получении скорой пенсии, пенсионный возраст на предприятиях снизился до 58 или даже 55 лет. Заинтересованность сотрудников в ранних выходах на пенсию высока, так как благодаря выплате денежной компенсации предприятие вплоть до получения пенсии гарантирует определенный уровень дохода.

Ранний выход на пенсию привлекает тем, что государство выплачивает преждевременную пенсию, а доплаты предприятий субсидируются за счет освобождения от уплаты налогов или же налоговых льгот при выплате денежных компенсаций. Таким образом, государство является финансистом сокращения штатов.

Кроме этого, для варианта «выдавливания» лишних работников характерен и тот факт, что в экономически трудные времена кадровую политику нужно обдумать заново. Кто не соблюдает дисциплину и не помогает снять с мели «корабль предприятия», тот не может ожидать от работодателя поддержки. Практика показывает, что на предприятии всегда есть сотрудники, которые не хотят трудиться с должной отдачей, часто используют возможность «побюллетенить» и переложить работу на плечи своих коллег. С ними следует проводить беседы относительно расторжения отношений, вытекающих из трудового договора, с денежной компенсацией или без нее. Если такие сотрудники не хотят уйти добровольно, то может быть начата процедура расторжения трудового договора, причем причинами являются не производственно-экономические проблемы, а поведение работника на предприятии. Если с правовой точки зрения этого недостаточно, то сотрудника можно письменно предупредить, что при дальнейших проступках он будет немедленно уволен. Однако вариант «выдавливания» имеет и слабые стороны.

Во-первых, перевод избыточного персонала в разряд безработных позволит снизить уровень скрытой безработицы, но не ликвидировать ее. Соответственно сохранятся и потери от нее.

Во-вторых, в случае роста регистрируемой безработицы практически все связанные с этим расходы лягут на фонд занятости, тогда как скрытая безработица финансируется предприятиями.