

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЗАНЯТОСТИ И РАЗВИТИЕ ИНСТИТУТА СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННОЙ РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЙ

В.В. Валетко

*НИИ труда Министерства труда и социальной защиты,
г. Минск, Республика Беларусь*

Анализ предприятий различных видов экономической деятельности и форм собственности свидетельствует, что между ними существуют значительные различия по производительности. Значительная вариация эффективности требует рекомендаций в отношении создания условий для реаллокации трудовых ресурсов в более эффективные секторы и реструктуризации предприятий с целью повышения эффективности занятости. Наблюдающееся в настоящее время в экономике Беларуси опережение роста заработной платы над ростом производительности труда может свидетельствовать о концентрации занятости в менее эффективных организациях. Это, в свою очередь, находит отражение в изменении функционального распределения факторных доходов в пользу труда, что может снижать стимулы инвестирования в экономику и приводить к закреплению существующих диспропорций. Уровень занятости в экономике в 2010–2012 гг. оставался стабильным и отражал сложившийся уровень эффективности экономики. Численность занятых в экономике составила в 2012 г. 4571,1 тыс. чел. или 98,2 % к 2011 г. Начавшееся в июне 2012 г. опережение роста реальной заработной платы по сравнению с ростом производительности труда (рисунок 1) отражает запаздывание внедрения новых технологий и модернизации рабочих мест. Производительность труда по валовой добавленной стоимости на одного занятого в экономике составила за 2012 г. 100 639,9 тыс. руб. (рост 103,1 % к 2011 г.). В то же время рост реальной заработной платы за этот период достиг 121,9 %, и в результате соотношение темпов роста производительности труда и реальной заработной платы составило в 2012 г. всего 84,6 %. Согласно последнему глобальному отчету МОТ «Заработная плата в мире в 2012–2013 гг.» [1] по темпам роста производительности труда Беларусь в 2008–2011 гг. опережала большинство стран Восточной Европы и Центральной Азии, в том числе страны ЕЭП (рисунок 2).

Несмотря на позитивные межстрановые сравнения, закрепление диспропорции опережения роста производительности труда по сравнению с ростом реальной заработной платы в Республике Беларусь может выступать сдерживающим фактором расширения занятости и роста конкурентоспособности экономики в средне- и долгосрочной перспективе. В частности, в Беларуси наблюдается ситуация перераспределения создаваемого дохода в пользу труда, тогда как в развитых странах наблюдается обратная картина [1]. Показательно, что по времени с появлением указанной диспропорции в 2012 г. совпало начало снижения индекса бизнес-климата реального сектора экономики Беларуси, который ежемесячно оценивают в Национальном банке. В декабре 2012 года по сравнению с ноябрем индекс снизился на 6,5 процентного пункта. Настроения предпринимателей стали ухудшаться с лета прошлого года и фактически характеризовали ситуацию, сложившуюся в декабре 2011 года.

С целью преодоления указанной диспропорции и повышения темпов роста производительности труда в Беларуси необходимо активизировать реализацию инвестиционных проектов, в первую очередь направленных на создание высокопроизводительных рабочих мест. При этом с учетом реального спроса нанимателей необходимо осуществлять подготовку и переподготовку кадров, а также создавать все условия для перетока кадров из организаций с избыточной занятостью в секторы, испытывающие дефицит трудовых ресурсов.

Динамика коэффициента опережения роста производительности труда по сравнению с ростом реальной заработной платы и темпа роста занятости

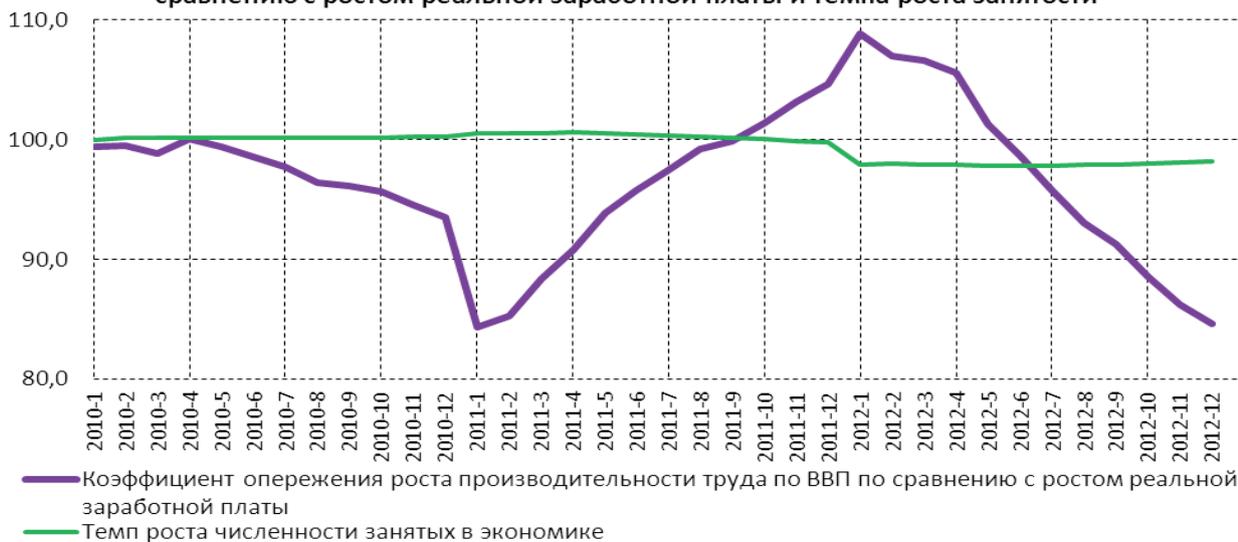


Рисунок 1 – Динамика производительности труда и заработной платы в 2010–2012 гг.

Источник: Рассчитано автором на основе данных Белстата нарастающим итогом.

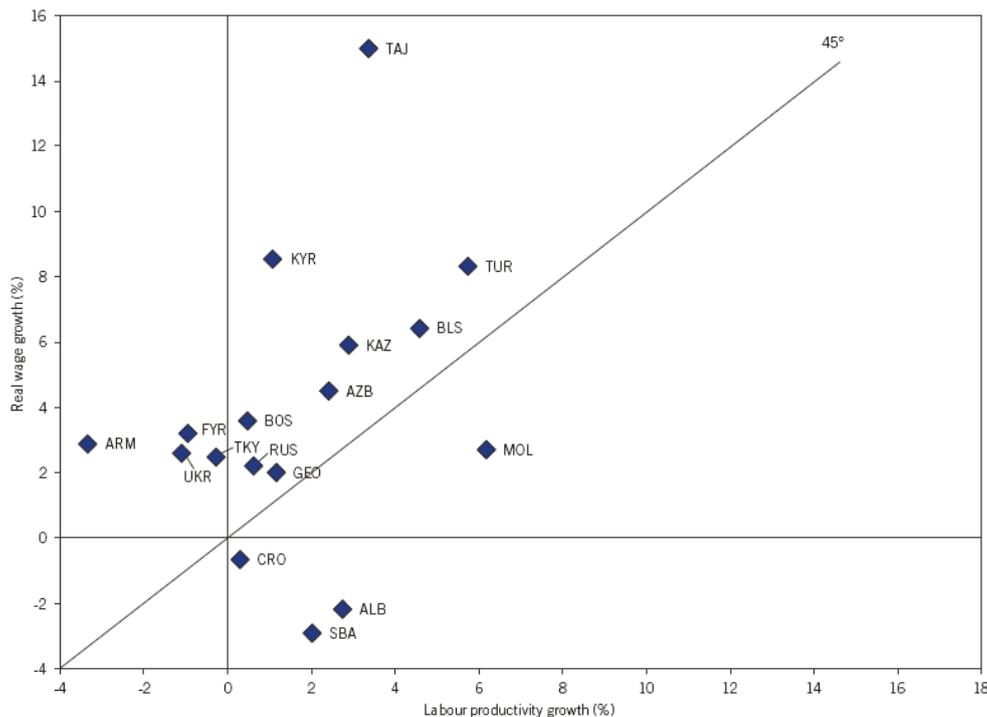


Рисунок 2 – Динамика роста производительности труда по сравнению с ростом реальной заработной платы в 2008–2011 годах в переходных странах (Беларусь – BLS)

При этом необходимо учитывать и прогнозировать влияние на рынок труда Республики Беларусь динамики трудовой миграции, в частности, мобильности трудовых ресурсов в рамках общего рынка труда ЕЭП. Так, существующее соотношение заработных плат между Беларусью и Россией не дает оснований предполагать, что в ближайшее время прекратится отток трудовых ресурсов из Беларуси в Россию. При этом необходимо понимать, что невысокая международная позиция «ценовых» характеристик труда в Беларуси (в августе 2012 г. средняя заработная плата без учета паритета покупательной способности в России была в 1,7 раза выше, чем в Беларуси) является в первую очередь результатом недостаточной эффективности производства. Основой повышения эффективности производства является, в том числе, и условие опережения роста производительности труда над ростом заработной платы.

Развитие института социально ответственной реструктуризации (СОР) является необходимым элементом повышения эффективности занятости в Беларуси. Механизм СОР не только должен служить основой превентивных мер для предотвращения роста безработицы и снижения уровня благосостояния населения, но и позволять решить задачу модернизации государственных предприятий. Сегодняшние государственные предприятия должны превратиться в конкурентоспособный бизнес, создающий стоимость. Это стратегическая необходимость для Беларуси – добиться

устойчивого создания стоимости ключевыми предприятиями, приватизируя менее значимые, ликвидируя убыточные активы. Это позволит значительно увеличить внутренние источники финансирования экономического роста, снизив зависимость от кредитов иностранных государств.

Все это требует реструктуризационных мер, реализации бизнес-планов развития относительно успешных организаций, и радикальных изменений, вплоть до ликвидации, неэффективных. Важной частью бизнес-планов реструктуризации предприятий является план реструктуризации занятости или социальной реструктуризации, под которой в зарубежных странах понимают именно те меры, которые предпринимаются в реструктуризируемых компаниях в отношении сокращаемых работников (переобучение, помощь в открытии бизнеса и др. в дополнение к выходным пособиям, компенсирующим утрату занятости) [2].

По оценкам Всемирного банка государственные предприятия и предприятия, где доля государства выше 50 %, в настоящее время обеспечивают занятостью порядка 67 % работников, а избыточная занятость на них оценивается в размере 10 % [3], что составляет порядка 300 тыс. человек. С учетом этого важность создания эффективного механизма СОР в Беларуси нельзя переоценить.

При этом важно понимать, что эффективный механизм СОР важен не только для собственника в лице государства, но и в равной степени для частных собственников. Без активного механизма, основанного на слаженном взаимодействии ключевых стейкхолдеров (наниматели, работники, профсоюзы, местные власти, ассоциации нанимателей), наниматели не смогут обеспечить сохранение необходимой мотивации у оставшихся после сокращения работников. Исследования Американской академии менеджмента свидетельствуют, что после сокращений большинство компаний отмечают так называемый эффект «эрозии доверия»: 69 % компаний через год отметили ухудшение морального духа, 42 % – рост отставок и добровольных увольнений, 36 % – рост текучести кадров [2]. Согласно другому исследованию, более чем у половины из 1468 компаний, переживших реструктуризацию, производительность труда либо не изменилась, либо снизилась [4]. Кроме указанных выше последствий к скрытым издержкам реструктуризации относят снижение качества продукции, рост прогулов, потерю ключевых компетенций, снижение креативности и предприимчивости, ухудшение имиджа компании [2].

С учетом сказанного выше развитие эффективного механизма СОР является неотъемлемым элементом модернизации экономики Республики Беларусь, данный механизм служит не только инструментом смягчения социальных последствий реструктуризации за счет переобучения и содействия развитию малого бизнеса, но и эффективного с народно-хозяйственной точки зрения перемещения трудового потенциала в виды деятельности (предприятия), где трудовые ресурсы могут дать более высокую отдачу [5].

ЛИТЕРАТУРА

1. Global Wage Report 2012/13: Wages and equitable growth. – Geneva: ILO, 2013. – xvi, 110 p.
2. Restructuring for corporate success: A socially sensitive approach / ed. by N. Rogovsky, P. Ozoux, D. Esser, T. Marpe, A. Broughton. – Geneva: ILO, 2005. – viii, 142 p.
3. Belarus Country Economic Memorandum: Economic Transformation for Growth. – Washington: World Bank, 2012. – xvi, 101 p.
4. Starcher, G. Socially responsible enterprise restructuring / G. Starcher // Joint working paper of the ILO and the EBBF. – Geneva: ILO, 1999. – 65 p.
5. Валетко, В.В. Определение эффективности реструктуризации предприятий / В.В. Валетко, О.В. Лашевская // Труды БГТУ. Сер. VII, Экономика и управление. – 2009. – Вып. XVII. – С. 162–165.