

Организация и проведение социально ответственного реструктурирования предприятия



Полноправные люди.
Устойчивые страны.

Методические рекомендации



Минск ■ 2016



Подготовлена в рамках реализации совместного проекта Программы развития ООН и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь «Содействие социально ответственному реструктурированию предприятий в Республике Беларусь».

В разработке приняли участие:

- Т.П. Быкова-кандидат экономических наук;
- Т.В. Елецких - кандидат экономических наук;
- Л.А. Истомина - кандидат экономических наук;
- Т.Н. Важенкова-кандидат экономических наук;
- И.Н. Куропатенкова - кандидат экономических наук.

Материалы Концепции предназначены для использования республиканскими и региональными органами управления при формировании благоприятной правовой среды для нивелирования негативных социальных аспектов реформирования предприятий и разработке региональных программ социально-экономического развития.

© Программа развития ООН

© Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь

Содержание

Предисловие	4
1. Социально ответственная реструктуризация предприятий (СОРП): сущность и основные принципы	8
2. Меры по нивелированию негативных социальных последствий реструктуризации (модернизации) предприятий	21
2.1. Совершенствование механизма взаимодействия социальных партнеров в процессе СОРП	22
2.2. Повышение эффективности действующих механизмов социальной защиты работников, уволенных в связи с ликвидацией организации, по сокращению численности или штата работников	23
2.2.1. <i>Увеличение размера и изменения методов начисления пособия по безработице</i>	23
2.2.2. <i>Добровольный выход на пенсию до достижения пенсионного возраста</i>	26
2.3. Совершенствование активных мер в области занятости и самозанятости высвобождаемых работников	26
2.4. Возможные источники финансирования социальной реструктуризации	29
3. Создание новых рабочих мест: меры по привлечению инвестиций и активизации предпринимательской деятельности	31
4. Выводы и рекомендации по проведению СОРП	35
Приложение 1. Обзор действующего законодательства и рекомендации по его совершенствованию с учетом принципов СОРП	41

Предисловие

Усиление конкуренции, глобальный финансовый кризис, снижение темпов динамики и падение спроса на внутренних и внешних рынках ставят перед всеми странами задачи поиска новых источников экономического роста. Республика Беларусь – не исключение. Открытость и экспортная ориентированность экономики страны определяет высокую ее зависимость от мировых тенденций развития.

Создание Таможенного союза России, Беларуси и Казахстана привело к расширению рынка и предоставило новые возможности для развития белорусского бизнеса. Вместе с тем это усилило конкуренцию, вывело ее на качественно новый уровень, обозначило проблемы неэффективного использования трудовых ресурсов в экономике республики, среди которых:

- избыточная численность работников на предприятиях;
- болеет низкий уровень производительности труда;
- увеличение разрыва в уровне оплаты труда работников внутри Таможенного союза.

Сегодня, как никогда ранее, особую актуальность приобретают вопросы не только освоения новых, но и удержания имеющихся рынков сбыта, что требует принятия адекватных мер по повышению эффективности экономической деятельности предприятий, росту производительности труда, в том числе на основе сокращения избыточной занятости. Последнее характеризует ситуацию, при которой в производственном процессе задействовано больше рабочей силы, чем необходимо для эффективного осуществления экономической деятельности. Неэффективная занятость сдерживает темпы экономического роста, ухудшает финансовое состояние на предприятиях, приводит к низкому уровню оплаты труда, влияет на конкурентоспособность отечественной продукции на внутреннем и внешнем рынках.

В этих условиях важнейшей задачей политики в области труда и социальной защиты является повышение эффективности исполь-

зования трудового потенциала республики путем обеспечения эффективной занятости, создающей основу для роста производительности труда и выплаты достойной заработной платы, усиления конкурентоспособности продукции и экспортного потенциала предприятий.

Реструктуризация и модернизация экономики, мобильность работников и рабочих мест¹ – характерные черты стран, идущих по пути инновационного развития, благодаря которым создаются предпосылки для роста валового внутреннего продукта и доходов населения. Реструктуризация играет важную роль в создании эффективной занятости, так как содействует перераспределению трудовых ресурсов в пользу отраслей с высокой производительностью труда и созданию новых производительных рабочих мест, что является критически важным для повышения экономического потенциала страны.

Модернизация и структурные преобразования, основанные на производственно-технологической, кадровой, финансовой, организационно-имущественной, маркетинговой реструктуризации предприятий – приоритетные направления государственной политики, обозначенные в Программе социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011-2015 годы.²

Необходимость структурных преобразований в экономике, объективно требующих высвобождения избыточной численности работающих, наталкивается на угрозу трансформации скрытой формы безработицы в ее открытую форму со всеми вытекающими экономическими и социальными последствиями: ухудшением ситуации на рынке труда, ростом безработицы и социального напряжения.

Для решения данных проблем в международной практике используются методы и принципы социально ответственного реструктурирования предприятий (далее СОРП), в основе которых

1 Например, в США ежегодно ликвидируется одно из десяти рабочих мест и одно из десяти рабочих мест создается.

2 Программа социально-экономического развития на 2011-2015 годы. Глава 8. Структурные преобразования и модернизация экономики.

– развитие корпоративной социальной ответственности; активное партнерство заинтересованных сторон; эффективная государственная система социальной защиты безработных и политики в области содействия занятости и самозанятости.

Цель Концепции СОРП – представить системное видение решения **социальных** аспектов реструктуризации, необходимое для формирования методологического обеспечения минимизации негативных последствий высвобождения персонала.

В Концепции представлены основные принципы, используемые в мировой практике при проведении СОРП, соответствующий им комплекс пассивных и активных мер на рынке труда, предпринимаемых нанимателем, профсоюзами и государством для защиты работников и оказания содействия им в новом трудоустройстве или организации собственного дела. Даны предложения по совершенствованию законодательства в части создания благоприятных условий СОРП.

Концепция включает:

- общие подходы, принципы и меры, используемые в зарубежной практике при массовых высвобождениях, связанных с реформированием промышленного комплекса;
- роль и задачи участников СОРП: нанимателей, профсоюзов, государственных органов распорядительной и исполнительной власти; учреждений образования при подготовке и проведении СОРП;
- рекомендации для республиканских и местных органов государственного управления по укреплению системы социальной защиты, усилению взаимодействия социальных партнеров, содействию в проведении эффективной реструктуризации; привлечению инвестиций и развитию предпринимательского сектора.

Основные положения Концепции СОРП обсуждены на расширенном заседании Координационного совета проекта с участием представителей Министерства труда и социальной защиты, Мини-

стерства экономики, Министерства промышленности, Федерации профсоюзов, ассоциаций нанимателей, пилотных предприятий проекта: ОАО «Гомельдрев» и ОАО «Могилевхимволокно»; отраслевых Концернов.

Авторы выражают глубокую благодарность Гомельскому и Могилевскому областным исполнительным комитетам, ОАО «Гомельдрев» и ОАО «Могилевхимволокно», Федерации профсоюзов Беларуси за помощь в подготовке основных положений Концепции.

1. Социально ответственная реструктуризация предприятий (СОРП): сущность и основные принципы

Реструктуризация³ – признанный в международной практике инструмент повышения эффективности деятельности предприятия, конкурентоспособности продукции и экспортного потенциала. Реструктуризация также сопровождает процессы приватизации и проводится как в доприватизационный период с целью повышения стоимости и инвестиционной привлекательности предлагаемых к продаже государственных предприятий, так и после приватизации новыми собственниками для выведения предприятия в устойчивый режим работы.

В процессе реструктуризации предприятий неизбежна ликвидация значительной части неэффективных рабочих мест, изменение структуры занятых на производстве, что приводит к негативным социальным последствиям, как для работников предприятия, так и для региона в целом. Среди них:

- увольнения работников и сокращение доходов их семей;
- рост безработицы и социального напряжения на местных рынках труда;
- трудовая эмиграция;
- снижение заработной платы, социальных льгот и гарантий для работников, в том числе выделенных производств (непрофильных, сервисных и т.п.);
- установление напряженной психологической атмосферы в организации, что выражается в снижении лояльности

³ Реструктуризация предприятия — это целенаправленное изменение структуры компании и входящих в неё элементов, которые формируют её бизнес, в связи с воздействиями, оказываемыми факторами внешней или внутренней среды. Может сопровождаться изменением организационной структуры, обособлением вспомогательных подразделений, реинжинирингом бизнес-процессов, продажей непрофильных активов и т.д.

работников по отношению к руководству; уменьшении инновационной активности; росте количества конфликтных ситуаций между работниками и руководством и др.;

- психологический стресс сокращенных работников, вызванный потерей дохода, снижением самоуважения и мотивации быть успешным, уверенности в завтрашнем дне и т.д.

Ключевая задача, стоящая перед правительством и предприятиями (организациями) в области реструктуризации, двояка. С одной стороны, промышленный сектор (и в более широком контексте вся экономика) должен стать конкурентоспособным и вносить вклад в укрепление национального богатства и процветания посредством обеспечения добавленной стоимости, налоговых поступлений, возможностей занятости, притока иностранной валюты и т.д. С другой стороны, необходимо свести к минимуму социальные издержки, неизбежно сопровождающие кардинальные изменения в структуре хозяйственной деятельности, которые затрагивают не только работников и работодателей, но практически всех, кто имеет какое-либо отношение к предприятию.

Решить возникающие проблемы возможно в условиях социально ответственного реструктурирования предприятий, которое предполагает «сознательный учет интересов всех участников – менеджеров, владельцев (акционеров), работников и местного сообщества»⁴.

Смягчение социальных последствий в процессе СОРП обеспечивается на основе ряда принципов, которые интегрируются в программы реструктуризации и бизнес-планы предприятий, местные программы социально-экономического развития, используются правительством при разработке мер социальной политики.

Выделяют следующие принципы СОРП:

⁴ Socially responsible enterprise restructuring, A joint working paper of the ILO and EBBF, p. 12. (Социально ответственная реструктуризация предприятия. Совместная работа МОТ и Европейского бизнес форума Бахаи, с. 12).

Принцип 1. Минимизация негативных социальных последствий реструктуризации. Это руководящий принцип СОРП, который охватывает все этапы подготовки и проведения реструктуризации, лежит в основе управленческих решений и мер, принимаемых заинтересованными сторонами для предупреждения социального напряжения, роста бедности и снижения качества жизни.

Принцип 2. Учет интересов и партнерство заинтересованных сторон: руководства предприятий, собственников, профсоюзных организаций, республиканских и местных органов управления в подготовке и проведении социальной реструктуризации.

Процесс реструктуризации не может быть социально ответственным, если он экономически неэффективен, в то же время невозможно получить от него полноценную отдачу, если не принимать во внимание интересы различных социальных партнеров, на которых в той или иной степени сказываются проводимые организационные изменения. Это означает уважение ценностей партнёров, стремление к привлечению всех тех, на кого может повлиять процесс реструктурирования, практика открытого общения и уважения.

Все заинтересованные стороны должны стремиться к предотвращению или сведению к минимуму, насколько это возможно, случаев прекращения трудовых отношений по причинам экономического, технологического, структурного или аналогичного характера без ущерба для эффективной работы организации, а также к смягчению неблагоприятных последствий для работников любого прекращения трудовых отношений по этим причинам.

Для координации действий, обеспечения диалога и управления Программой социальной реструктуризации (на уровне предприятия или отрасли – при реструктуризации отрасли) целесообразно создание **Комитета по социальной реструктуризации** – структуры, которая аккумулирует информацию, разрабатывает комплекс мер, связанный с поддержкой высвобождаемых работников, формулирует принципы и ценности СОРП, рас-

смачивает жалобы сотрудников. По опыту зарубежных стран, в работе Комитета должен принимать участие специалист по социальной реструктуризации, владеющий методологией проведения СОРП.

Договоренности между партнерами могут быть зафиксированы в **социальном плане** – документе, который представляет собой перечень социальных гарантий и действий нанимателя по сокращению негативных социальных последствий реструктуризации. В зарубежной практике социальный план имеет статус соглашения между партнерами, подлежит немедленному исполнению в обязательном порядке и является основанием для предъявления претензий в суд со стороны работников.

В зависимости от глубины и масштабов реструктуризации организаций социальный план может быть разработан на двух уровнях: внутри организации – между профсоюзами и руководством при согласовании со службой занятости; на уровне отрасли – между представителями нанимателя и профсоюзом отрасли.

Во Франции начиная с 1945 г. закон обязывает компании разрабатывать социальный план при увольнении более чем 10 работников в тридцатидневный период. Согласно данному закону социальный план должен включать мероприятия:

- *по минимизации увольнений;*
- *выявлению возможностей обеспечения занятости за пределами реструктурируемого предприятия;*
- *поддержке увольняемых сотрудников.*

Действия по социальному плану финансируются работодателем, правительством или ими совместно в зависимости от ситуации и результатов переговоров. В дополнение к прямым правительственным субсидиям местные органы власти могут оказать помощь в создании новых рабочих мест для уволенных работников путем предложения субсидированной аренды помещения, предоставления возможностей бесплатного обучения и профессиональной подготовки.

Для компаний с численностью работников менее 50 человек процедура увольнения более упрощенная, а социальный

план включает мероприятия, соответствующие реальным ресурсам компании⁵.

Более детальная информация о целях и задачах участников СОРП представлена в табл. 1.

Таблица 1. Участники СОРП, их цели и задачи:

<i>Участники</i>	<i>Цели</i>	<i>Основные задачи</i>
Руководство предприятий	<p><i>Экономические:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • улучшение финансового положения • повышение конкурентоспособности и инвестиционной привлекательности <p><i>Социальные:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • репутация партнера власти в проведении социально-ответственного реструктурирования; • повышение деловой репутации и имиджа среди бизнеса и местного сообщества 	<ul style="list-style-type: none"> • Учет социальных последствий массовых высвобождений при планировании реструктуризации и обеспечения экономических интересов предприятия • минимизация массовых высвобождений через создание новых рабочих мест, стимулирование добровольного увольнения, растягивание сроков реструктуризации и т.д. • использование механизмов сохранения работников, аутсорсинга • организация Комитета по социальной реструктуризации с участием заинтересованных сторон и обеспечение ее деятельности для совместной проработки вопросов, связанных с социальными аспектами реструктуризации • выплата финансовых компенсаций (выходных пособий) с учетом стажа и возраста работника • предоставление комплекса мер по содействию в новом трудоустройстве и организации самозанятости до расторжения трудовых отношений (обучение, поиск нового рабочего места, психологическая поддержка и т.д.)

⁵ Социально ответственное реструктурирование предприятий. Международная организация труда. 1997. с.121.

Участники	Цели	Основные задачи
Профсоюзные организации	Защита прав работников на достойный труд и достойный уровень жизни	<ul style="list-style-type: none"> • Активное участие на всех стадиях подготовки и проведения СОРП • непосредственное участие в разработке социального плана для обеспечения дополнительных социальных гарантий, недопущения экономически необоснованного увольнения работников и снижения их доходов • постоянное и оперативное информирование сотрудников о планах реструктуризации (для предупреждения паники, искажения информации и сопротивления переменам) • контроль за соблюдением трудового законодательства и выполнением обязательств по социальному плану • внесение дополнений в коллективный договор, трехстороннее соглашение вопросов, связанных с массовыми высвобождениями и обеспечением дополнительных гарантий • защита прав и интересов работников на всех этапах реструктуризации
Местные распорядительные и исполнительные органы управления; органы по труду, занятости и социальной защите	<p><i>Экономические:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • обеспечение стабильного социально-экономического развития региона <p><i>Социальные:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • предупреждение роста безработицы и уровня жизни в регионе • снижение напряженности на рынке труда 	<ul style="list-style-type: none"> • активное участие на всех этапах подготовки и проведения социальной реструктуризации, в том числе при разработке политики и стратегии СОРП • принятие дополнительных мер и разработка специальных программ занятости при массовых высвобождениях • координация действий участников СОРП, контроль за ходом выполнения реструктуризации и, при необходимости, приостановка массовых высвобождений • совместное выполнение ряда мероприятий по обеспечению социальных гарантий, содействию занятости и самозанятости высвобождаемых работников и повышению их конкурентоспособности на рынке труда • помощь в поиске новых рабочих мест и организация взаимодействия с другими нанимателями в регионе • проведение активной политики по привлечению инвестиций и развитию предпринимательского сектора

Участники	Цели	Основные задачи
Государство	Обеспечение устойчивого социально-экономического развития в стране	<ul style="list-style-type: none"> • Создание благоприятных правовых условий по реализации принципов СОРП • оказание поддержки эффективному проведению реструктуризации предприятий с целью повышения конкурентоспособности и обеспечению эффективной занятости • организация обучения руководителей предприятий, местных органов управления, объединений работодателей, профсоюзных организаций социально ответственному подходу при реструктуризации • интеграция принципов СОРП в промышленную и социальную политику
Специалисты в области СОРП	Оказание методической и практической помощи предприятиям, органам исполнительной и распорядительной власти и профсоюзам в проведении СОРП	<ul style="list-style-type: none"> • Консультирование заинтересованных лиц по вопросам СОРП • координация действий и непосредственная работа с высвобождаемыми работниками • организация индивидуальной помощи высвобождаемым работникам в поиске новой занятости • помощь в организации и участие в процессе сопровождения высвобождаемого работника в поиске нового места трудоустройства
Учебные заведения	Повышение профессиональных компетенций в области СОРП и конкурентоспособности работников на рынке труда	<ul style="list-style-type: none"> • Оперативное и своевременное обеспечение обучения и переподготовки высвобождаемых работников • предоставление практико-ориентированных модульных курсов по специальностям, востребованным на рынке труда • интеграция в учебные программы вопросов СОРП

Принцип 3. Защита доходов высвобождаемых работников в связи сокращением по инициативе нанимателя на период поиска новой работы или организации собственного дела. Данный принцип обеспечивается за счет реализации пассивных мер помощи со стороны нанимателя и государства, необходимых для защиты доходов высвобождаемых работников. Это позволяет смягчить «удар» от потери постоянного дохода и создать подушку безопасности на период поиска новой работы или открытия своего дела.

К **пассивным мерам** поддержки в процессе СОРП относятся:

- выплата выходного пособия, рассчитанного с учетом стажа и возраста увольняемого, других аналогичных видов финансовой поддержки, связанных с прекращением трудовых отношений по инициативе нанимателя;

- предоставление пособия по безработице с целью частичного сохранения прежнего уровня жизни и ослабления социального неравенства, связанного с потерей работы;
- использование схем досрочного выхода на пенсию, в том числе с частичной компенсацией нанимателем части пенсий до установленного законодательством срока выхода на пенсию;
- поддержка работников, желающих открыть собственное дело, за счет предоставления субсидий и льготного кредитования.

Выплата выходных пособий и возможная компенсация потерь, связанных с досрочным выходом на пенсию, являются предметом обсуждения с трудовым коллективом, профсоюзами, государством. Уровень выходного пособия варьируется и зависит от установленного в трудовом законодательстве минимума, финансовых возможностей и социальных ценностей предприятия.

При осуществлении реструктуризации предприятия после его приватизации инвесторы активно принимают участие в реализации мероприятий по СОРП.

По мнению экспертов Всемирного банка, социальные расходы, которые несет государство и предприятие в рамках СОРП, – более эффективный подход к решению проблем работников, связанных с риском безработицы, чем сохранение непроизводительных рабочих мест.

Принцип 4. Максимально возможное предупреждение массовых высвобождений.

Предприятия и государство предпринимая всевозможные усилия по минимизации увольнений через:

- создание (сохранение) рабочих мест на самом предприятии или в обособленных в процессе реструктуризации подразделениях;

- перевод работников с полного на неполный рабочий день с частичной компенсацией потерь дохода работников за счет государства;
- коллективное сокращение рабочего времени на определенный период времени. В ряде стран правительство оказывает поддержку данным предприятиям, в том числе путем снижения социальных отчислений от фонда оплаты труда;
- перемещение высвобождаемых работников на другие рабочие места внутри предприятия;
- стимулирование добровольного выхода на пенсию, увольнения работников, рабочие места которых планируются к сокращению путем предоставления компенсационных выплат, премий за досрочно найденное новое рабочее место;
- растягивание сроков проведения социальной реструктуризации.

В Японии в течение всего периода работнику, переведенному на неполный рабочий день, выплачивается заработная плата пропорционально новому рабочему графику. Выплаты могут достигать 90% заработка при полной рабочей неделе. Продолжительность периода и процент выплат обсуждаются в ходе переговоров. Правительство оплачивает от 20 до 80 %; предприятие покрывает остальные расходы.

Принцип 5. Заблаговременное уведомление социальных партнеров о предстоящей реструктуризации; открытость и прозрачность проводимых организационных изменений. Выполнение названного принципа важное условие, обеспечивающее своевременную подготовку и координацию действий партнеров в процессе реструктурирования. Обязательность соблюдения данного условия регулируется соответствующими нормами законодательства.

Во Франции работодателям, желающим провести массовые увольнения, необходимо получить разрешения от трудовой инспекции и Отдела труда и занятости. Полученное разрешение свидетельствует о том, что работодатель выполнил следующие условия:

- 1) увольнения – экономически обоснованы, т.е. связаны с сокращением рабочих мест, являются следствием экономических трудностей, изменения технологического процесса или реорганизации компании, необходимой в целях сохранения ее конкурентоспособности;*
- 2) работодатель проинформировал представителей трудового коллектива (профсоюзов) о намерении уволить работников и обсудил ряд мер, которые будут предприняты для того, чтобы помочь найти новую работу уволенным;*
- 3) работодатель проинформировал органы государственного управления и обсудил с ними содержание социального плана. Работодатель должен доказать, что предпринял меры для сокращения до минимума количества уволенных, предпринял такие опережающие меры как поиск альтернативных рабочих мест внутри предприятия и т.д.*

Данное требование предполагает проведение информационной кампании для работников и населения города о планах реструктуризации, проведение собраний в трудовом коллективе и организацию «обратной» связи.

Прозрачность проводимых изменений влияет на социально-психологический климат и отношение работников к изменениям: новые технологии и организационные преобразования, если они не осознаны и не поняты работниками, не дадут стабильного положительного эффекта.

Принцип 6. Поддержка высвобождаемых работников в области нового трудоустройства, организации собственного дела. Активные меры помощи, включающие психологическую

поддержку, повышение компетенций, переобучение, помощь в поиске новой работы, организации самозанятости, профессиональные консультации и т.д., предлагаются всем сокращенным работникам. Принципиально важным моментом СОРП является предоставление данных мер задолго до прекращения трудовых отношений (рис. 1).

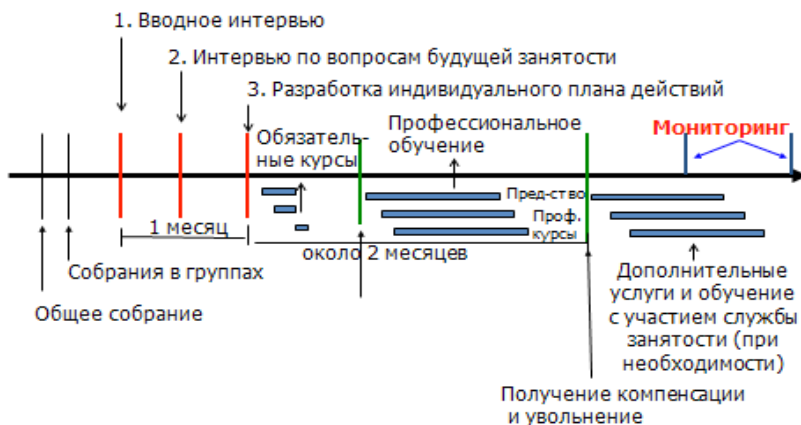


Рис.1. Модель проведения СОРП

В случае массовых увольнений на базе реструктурируемых организаций создаются Центры помощи высвобождаемому персоналу (ЦПВР) – «домашние» центры занятости, услугами которых пользуются работники, находящиеся под риском сокращения.

По опыту зарубежных стран, к услугам Центра помощи обращаются от 30 до 80% высвобождаемых работников за 6 месяцев до увольнения. Создание и функционирование ЦПВР финансируется либо самим предприятием, либо государством или с его поддержкой.

Принцип 7. Недопустимость дискриминации по полу, инвалидности и т.д. Данный принцип, провозглашенный международным сообществом, обеспечивает равенство и равноправие людей в сфере занятости и труда.

Принцип 8. Обеспечение правового доступа и наличие процедуры обжалования решения о прекращении трудовых отношений. Работники, сокращенные по инициативе нанимателя, должны иметь возможность обратиться в соответствующие структуры для защиты их трудовых прав.

*Обязательным условием успешной реструктуризации и обеспечения эффективной занятости является наличие проработанного бизнес-плана, на основе которого рассчитывается потенциал высвобождения и разрабатывается комплекс мер по социальной реструктуризации. При этом для обеспечения конкурентоспособности действующих предприятий и новых проектов **важно**, чтобы в бизнес-плане была заложена численность, рассчитанная на основе сравнительного анализа с конкурентами, принятой в мировой практике структуре персонала и т.д.*

Примером актуальности данных вопросов может служить следующая информация. Новый проект по производству плиты МДФ/ХДФ, планируемый к реализации в г. Речица. Расчетная численность – 320 человек, в том числе основной персонал, определяемый технологией производства, – 160 человек. Вспомогательный и административно-управленческий персонал рассчитан на основе устаревших норм, отклонение от которых чревато не прохождением государственной экспертизы; требованиями МЧС о создании пожарной части на территории завода с соответствующей нагрузкой на инвестиции и фонд оплаты труда. Для размещения административно-управленческого персонала потребовалось строительство трехэтажного здания.

Предприятия-конкуренты с аналогичным уровнем технологии:

- «Pfleiderer Grajewo S.A. (Польша): численность персонала 160 человек;
- “Unilin”(Франция): производственная мощность 450 тысяч куб. м, как и по проекту в Речице. Административно-управленческий персонал размещается в одноэтажном здании общей площадью 155 кв. м.

Предупреждение рисков и аварийных ситуаций осуществляется за счет страхования оборудования, обеспечения его системой пожаротушения; устранения возможных причин

аварий, а не за счет создания аварийно-спасательной части на территории заводов и содержания штата пожарников.

Успешная реализация данных принципов позволяет минимизировать социальные риски оптимизации численности при реструктуризации (модернизации) экономики, уменьшить барьеры при проведении промышленных реформ и структурных преобразований.

2. Меры по нивелированию негативных социальных последствий реструктуризации (модернизации) предприятий

Для эффективного проведения СОПП, обеспечивающего баланс экономических и социальных целей, необходимо наличие отлаженного механизма, действующего на уровне государства, региона, предприятия.

В настоящее время в Республике Беларусь в рамках модели социально ориентированной рыночной экономики сложилась и функционирует система социальной защиты безработных граждан: выплачивается пособие по безработице, предоставляются услуги по временной занятости, вовлечению их в сферу занятости и самозанятости. Государством гарантируется минимальный уровень выходных пособий, выплачиваемый по сокращению работников; предусмотрена обязанность нанимателя предварительно уведомлять о массовых высвобождениях. В рамках корпоративной социальной ответственности предприятия на добровольной основе разрабатывают дополнительные меры по поддержке сокращаемых работников.

Вместе с тем широкомасштабная модернизация и реструктуризация промышленного комплекса потребует повышения эффективности действующих механизмов, стимулирования развития корпоративной социальной ответственности, объединения усилий предприятий, профсоюзов и государства в целях смягчения социальных последствий реструктуризации (модернизации) организаций.

2.1. Совершенствование механизма взаимодействия социальных партнеров в процессе СОРП

Как подчеркивалось выше, наиболее успешно программы поддержки и трудоустройства работников, высвободившихся в процессе реструктуризации, функционируют в тех случаях, когда их внедрение начинается задолго до фактического сокращения штата. Их конструктивность определяется наличием налаженных связей с государственными, общественными и коммерческими организациями по предоставлению уволенным работникам комплекса услуг по занятости и самозанятости.

В связи с этим для разработки превентивных мер по снижению негативного влияния процессов реструктуризации на социально-экономическую обстановку в регионе необходимо совершенствование механизма взаимодействия участников СОРП, который бы включал:

- создание организационных структур, обеспечивающих координацию действий партнеров в процессе СОРП. В зависимости от масштабов социальных последствий проводимой реструктуризации данные структуры могут создаваться на уровне предприятия, отрасли, города, региона, республики;
- заблаговременное информирование местных органов по труду, занятости и социальной защите, профсоюзов о предстоящих массовых высвобождениях (не позднее, чем за 6 месяцев);
- выявление предприятий, испытывающих сложности, находящихся в преддверии структурных изменений, которые могут сопровождаться массовым высвобождением персонала;
- правовую основу для компенсации потерь, связанных с приостановкой, растягиванием сроков реструктуризации по инициативе местных органов исполнительной власти;

- усиление роли профсоюзных организаций в процессе СОРП, в том числе юридическое закрепление за ними статуса основного социального партнера;
- внедрение нового инструмента социального планирования в деятельность предприятий и профсоюзных организаций — социальных планов, охватывающих комплекс мер по минимизации увольнений, финансовой поддержке высвобождаемых, содействию в области занятости и самозанятости;
- подготовку специалистов, владеющих методологией СОРП, способных в оперативном режиме оказать помощь предприятиям в предупреждении и минимизации социальных рисков.

2.2. Повышение эффективности действующих механизмов социальной защиты работников, уволенных в связи с ликвидацией организации, по сокращению численности или штата работников

2.2.1 Увеличение размера и изменения методов начисления пособия по безработице

В формировании механизмов социальной защиты высвобождаемых работников существенное значение имеет вопрос величины социальных гарантий и социальной помощи в связи с увольнением и утратой дохода.

Основные критерии:

- 1) социальные гарантии должны обеспечивать минимально достаточный уровень;
- 2) социальные пособия не должны культивировать иждивенческие отношения.

Первый критерий определяет минимальную, а второй максимальную границу социальных гарантий и пособий.

Основные направления совершенствования действующего механизма социальной защиты безработных:

- 1) организация системы социального страхования от безработицы;
- 2) совершенствование системы материальной поддержки безработных, включающей:
 - повышение максимального размера пособия по безработице до уровня не ниже величины бюджета прожиточного минимума;
 - дифференциация размера пособия по безработице в зависимости от причины увольнения;
 - необходимость учета при определении максимальной и минимальной величины пособия по безработице трудового (страхового) стажа;
 - устранение зависимости права на получение пособия по безработице от участия в общественных работах.

Пособие по безработице играет базовую роль для сохранения рабочей силы. Помимо поддержания уровня жизни безработных и их семей оно должно обеспечивать нормальное воспроизводство рабочей силы и создавать условия для эффективного поиска работы и последующего трудоустройства. Для обеспечения дифференциации уровня материальной поддержки безработных предлагается при установлении пособия по безработице учитывать такие элементы социального страхования, как:

- трудовой стаж до наступления безработицы;
- причину увольнения или последнего статуса занятости гражданина до признания его безработным;
- зависимость размера пособия по безработице от продолжительности его выплаты;
- установление максимальных и минимальных границ размера пособия.

При определении пособия по безработице целесообразно ориентироваться на бюджет прожиточного минимума. Начислять пособие следует в зависимости от размера прожиточного минимума, а не от базовой величины, как принято в национальном законодательстве.

Средний размер пособия по безработице в странах мира (2012 г.)

<i>Страны мира</i>	<i>Средний размер пособия по безработице, дол. США</i>
Российская Федерация	140
Казахстан	120
Азербайджан	210
Украина	120
Грузия	110
Молдова	80
Киргизстан	10
Беларусь	15
Германия	2340
Дания	2500

Размер пособия, как правило, зависит от заработной платы увольняемого, его трудового стажа и ограничивается установленным максимальным уровнем:

в Германии – 68% заработка (без учета премии). Выплачивается в течение года при занятости не менее 12 месяцев в течение последних трех лет, далее в зависимости от стажа и возраста период выплаты по безработице возрастает. Условиями выплаты пособия являются: наличие заявки на бирже труда, 12 месяцев страхового стажа за последние три года, из которых 10 недель должно приходиться на последний год;

в Дании – 90% среднего заработка, но не более 2124 крон в неделю; продолжительность выплаты – 3,5 года; условие выплаты — 26 недель работы в течение трех лет.

2.2.2. Добровольный выход на пенсию до достижения пенсионного возраста

Досрочный выход на пенсию на добровольной основе – наиболее популярная мера как в странах Евросоюза, так и в странах с переходной экономикой при проведении социальной реструктуризации. Более 50% из всех высвобождаемых работников предпенсионного возраста сокращаются по данной схеме. Размер досрочной пенсии, как правило, ниже, чем по достижении пенсионного возраста.

Стимулирование добровольного выхода на пенсию лиц предпенсионного возраста проводится путем предоставления компенсационных выплат с участием как государства, так и предприятия.

Для усиления социальной активности бизнеса в данном направлении целесообразно создать налоговые льготы и преференции (освобождение от социальных отчислений и налога на прибыль) на сумму компенсационных выплат, сделанных в пользу сокращенных работников.

2.3. Совершенствование активных мер в области занятости и самозанятости высвобождаемых работников

Органы по труду, занятости и социальной защите оказывают комплекс активных мер для безработных граждан, направленных на содействие им в области трудоустройства и самозанятости. Зарегистрированные безработные имеют право на бесплатные консультации и получение информации о вакансиях, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, поддержку при организации собственного дела.

Вместе с тем целесообразно ряд вышеперечисленных услуг предоставлять работникам, находящимся под риском увольнения, **до получения статуса безработного**, что предупредит рост безработицы и повысит профессиональные компетенции и шансы на новое трудоустройство.

В обеспечение занятости высвобождаемых работников свой вклад могут внести и стимулы для нанимателей, предоставляющих рабочие места для данной категории граждан.

В частности, целесообразно:

- организовать опережающее обучение для сотрудников, находящихся под риском увольнения, при полной или частичной оплате за счет средств государства;
- создать правовую основу для софинансирования мероприятий, осуществляющих предприятием в рамках социальной реструктуризации, направленных:
 - на минимизацию увольнений: оплата части потерь дохода работников в связи с неполной занятостью; сокращение социальных отчислений, выплачиваемых предприятием; покрытие расходов на профессиональную подготовку и выплату стипендий;
 - обеспечение занятости на других предприятиях (частичная компенсация потерь в доходах, оплата расходов на перемещение);
 - оплату профессиональных услуг в области психологической поддержки, бизнес-консультирования и нового трудоустройства;
- предусмотреть целевое государственное финансирование программ переподготовки и повышения квалификации (на срок обучения до 6 месяцев), ориентированных на приобретение компетенций в сфере наиболее востребованных на рынке труда и современных специальностей;
- рассмотреть возможность предоставления высвобожденным работникам ваучера на обучение, дающего право на бесплатное участие в сертифицированных программах, как самого работника, так и членов его семьи;

- организовать программы практического обучения (стажировок) высвобождаемых работников на предприятиях, владеющих передовыми технологиями с предоставлением стипендиальной поддержки стажерам (могут применяться две основные схемы: «государство + предприятие + работник» и «государство + предприятие»);
- предоставить работникам, получившим уведомление о расторжении трудовых отношений, свободный оплачиваемый день в неделю для поиска нового рабочего места. Подобная практика широко используется в Германии, Франции, Великобритании, Латвии, Украине, Кыргызской Республике, Республика Молдове.

В Японии Национальный фонд занятости оплачивает или компенсирует:

- 1) *расходы по подготовке (до 100%);*
- 2) *зарплату служащим, проходящим профподготовку в связи с реформированием предприятия – до 50% заработной платы;*
- 3) *100% стоимости услуг по трудоустройству уволенных работников, оказываемых специализированными Агентствами;*
- 4) *оплачивает расходы на досрочный выход на пенсию для лиц старше 57 лет, в некоторых случаях старше 56 лет⁶.*

Для содействия занятости сокращенных работников необходимо как повышение профессиональных компетенций и обучение новым профессиям, так и наличие **стимулов для нанимателей** по вовлечению сокращенных работников в процесс производства.

Таковыми стимулами могут стать предоставление фискальных льгот и дотаций для нанимателей, принимающих на работу лиц, высвободившихся в процессе реструктуризации, в том числе:

- освобождение от налогообложения части прибыли предприятий, направленной на создание новых рабочих мест;

- освобождение от отчислений в Фонд социальной защиты населения сумм заработной платы, выплачиваемых привлеченным из числа безработных сотрудникам в период их производственного обучения;
- предоставление субсидий на создание дополнительных рабочих мест нанимателям, привлекающим сотрудников из числа безработных.

-

2.4. Возможные источники финансирования социальной реструктуризации

По опыту зарубежных стран программы социальной реструктуризации, как правило, финансируются на партнерской основе предприятием и государством. В качестве источников финансирования выступают собственные средства предприятия, средства инвестора; кредиты банков и правительства, страховые выплаты, специально созданные для проведения структурных реформ фонды; государственный бюджет.

Особую актуальность поиск источников финансирования приобретает в условиях отсутствия денежных средств у нанимателя. Для реализации указанных мер социальной защиты, а также для выплаты предусмотренных законодательством выходных пособий при отсутствии средств у работодателей в связи с неудовлетворительным финансовым состоянием целесообразно рассмотреть возможность формирования Фонда помощи работникам, высвободившимся в процессе реструктуризации.

В качестве источников формирования Фонда могут выступить:

- средства от приватизации государственного имущества;
- страховые отчисления нанимателей;
- государственный бюджет.

Люксембургская модель социальной политики в области обеспечения занятости при реструктуризации металлургиче-

ской промышленности предусматривала формирование Фонда помощи безработным за счет средств Европейского объединения угля и стали, специальных взносов работодателей в размере 0,25% от суммы взносов в пенсионные фонды, специального налога на заработную плату и 1% от налога на доходы корпораций.

В Польше создаются гарантийные фонды пособий для трудящихся. Источники финансирования – обязательные и добровольные взносы работодателей.

Для защиты доходов высвобождаемых работников целесообразно обеспечить условия для развития **добровольного страхования от безработицы**, которое создаст предпосылки для более полной компенсации утраченного заработка. Данное страхование может быть организовано в рамках обязательного социального страхования на основах личной и коллективной ответственности без роста налоговой нагрузки в целом. При этом важным остается налоговое стимулирование добровольных страховых взносов, направленных на защиту от безработицы.

Реализация вышеперечисленных предложений по минимизации негативных социальных последствий реструктуризации (модернизации) предприятий потребует создания соответствующего им правового поля. Обзор действующего законодательства и рекомендации по его совершенствованию для реализации принципов СОРП представлены в Прил. 1. Эти предложения могут найти отражение как путем внесения изменений и дополнений в действующие законодательные акты, так и посредством выделения в Трудовом кодексе Республики Беларусь специальной статьи, посвященной особенностям прекращения трудовых отношений по инициативе нанимателя в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников.

3. Создание новых рабочих мест: меры по привлечению инвестиций и активизации предпринимательской деятельности

Создание производительных новых рабочих мест через активизацию предпринимательской деятельности и привлечения инвестиций играет не менее важную роль в предупреждении социальных последствий реструктуризации, чем использование принципов СОРП в стратегии и тактике социальных партнеров.

По данным исследования Национальной комиссии по предпринимательству США, в современной экономике рост валового внутреннего продукта любой страны находится в тесной корреляционной связи со сложившимся в ней уровнем предпринимательской активности. Причина столь высокого влияния предпринимательства на экономическое развитие обусловлена не только его способностью быстро поглощать большое количество рабочей силы, но, прежде всего, его возможностями мобилизации небольших объемов капитала частных лиц для организации новых компаний. Это обеспечивает стабильный источник средств для инвестирования, следовательно, и для экономического роста в целом.

Директивой Президента Республики Беларусь № 4 от 31.12.2010 г. создание благоприятных условий для предпринимательской деятельности определено в качестве одного из основных стратегических факторов устойчивого социально-экономического развития нашей страны.

Реализация норм Директивы и Комплекса мер по достижению показателей развития малого и среднего предпринимательства в областях и в г. Минске на 2013–2015 г.г. внесет вклад в создание «подушки безопасности» для проведения реструктуризации, обеспечив возможность занятости высвобождаемых работников, формирования альтернативных источников личных доходов и нивелирования негативных социальных последствий.

Наряду с этим в целях наиболее эффективного использования высвобождаемых трудовых ресурсов крайне важным является выработка и реализация на уровне регионов политики стимулирования и поддержки предпринимательской деятельности **в секторе производства товаров, работ или услуг**, а также **вовлечения в предпринимательскую деятельность лиц с низкими конкурентными возможностями**.

Для активизации производственного бизнеса необходимы специальные меры имущественной, финансово-кредитной и информационно-консультационной поддержки, в том числе:

- развитие сети бизнес-инкубаторов, обеспечивающих доступные условия аренды помещений для начинающих предпринимателей;
- освобождение от арендной платы в течение двух лет вновь созданных субъектов МСП, арендующих помещения, находящиеся в государственной собственности, для организации производства продукции (работ, услуг);
- создание в каждой области гарантийного фонда (с участием средств областного бюджета, коммерческих банков, страховых организаций, международных проектов и программ и других заинтересованных участников) в целях предоставления гарантий по кредитам, выдаваемым банками субъектам малого предпринимательства для реализации проектов в приоритетных направлениях;
- предоставление из средств областных программ государственной поддержки целевых грантов (субсидий) начинающим предпринимателям, микро- и малым предприятиям для возмещения затрат, связанных с началом предпринимательской деятельности, приобретением франшизы;
- обеспечение доступа субъектов МСП к дефицитным материальным и сырьевым ресурсам путем внедрения конкурсных механизмов их распределения, исходя из таких

заранее установленных критериев, как: эффективность производства, наращивание экспорта, импортозамещение, обеспечение дополнительной занятости и др.;

- формирование базы данных изношенных, но годных к использованию машин и оборудования, организация аукционов по их продаже субъектам предпринимательской деятельности;
- налаживание взаимодействия и сотрудничества малых и крупных предприятий по организации производства импортируемых деталей, узлов и комплектующих, организация регулярных субконтрактных бирж.

Для вовлечения в предпринимательскую деятельность граждан с низкими конкурентными возможностями (в том числе женщин и молодежи) считаем необходимым реализацию ряда следующих мер:

- проведение мероприятий по психологической подготовке к самостоятельной инициативной деятельности как формы обеспечения их экономической независимости и самореализации личности;
- обучение основам организации и ведения бизнеса;
- оказание методической и профессиональной помощи участникам программ в организации и ведении их бизнеса;
- финансовая поддержка создаваемому бизнесу в виде выделения грантов, беспроцентных бюджетных ссуд, предоставления гарантий для получения долгосрочного кредита или заключения договора лизинга (в зависимости от уровня социальной значимости реализуемого проекта);
- предоставление помещений для осуществления деятельности малых предприятий (на льготных условиях в течение первых трех лет их функционирования);

- предоставление льгот по отдельным видам местных налогов и сборов;
- создание демонстрационных бизнесов – моделей для консультирования и распространения опыта предпринимательской деятельности;
- организация стартовых и ежегодных практикумов по вопросам управления бизнесом.

Для стимулирования инвестиционной деятельности в регионах целесообразно:

- расширение перечня неиспользуемого или неэффективно используемого имущества, подлежащего передаче в безвозмездное пользование или в собственность предпринимателей для реализации инвестиционных проектов (путем включения в него неиспользуемого имущества областных центров и городов областного подчинения);
- предоставление субъектам предпринимательства права выкупа по остаточной стоимости имущества, арендуемого ими в течение трех и более лет для осуществления производства товаров, выполнения работ и оказания услуг;
- предоставление беспроцентной рассрочки (до трех лет) по уплате таможенной пошлины и налога на добавленную стоимость на ввозимое технологическое оборудование;
- передача в исключительное ведение нанимателя вопросов численности персонала, дифференциации заработной платы, ее форм, систем и размера (при сохранении государственного регулирования лишь ее минимального уровня).

4. Выводы и рекомендации по подготовке и проведению СОРП

Изучение лучшей зарубежной практики в области СОРП и возможностей ее адаптации к национальным условиям позволили разработать ряд предложений по созданию эффективного механизма СОРП. Для смягчения негативных социальных последствий СОРП целесообразно:

1. Усилить взаимодействие и обеспечить координацию действий участников СОРП через создание организационных структур (комитетов, комиссий, межведомственных групп по социальной реструктуризации). В зависимости от масштабов охвата и социальных последствий проводимой реструктуризации данные структуры целесообразно создавать на уровне предприятия, отрасли, города, региона, республики.
2. Предусмотреть в Генеральном соглашении между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов:
 - а) необходимость усиления роли профсоюзов и юридического закрепления статуса основного партнера в процессе социально ответственной реструктуризации;
 - б) дополнительные гарантии работникам, высвобождаемым по инициативе нанимателя в связи с ликвидацией организации, сокращением численности и штата работников.

Рекомендовать предприятиям и организациям, независимо от формы собственности, в процессе проведения реструктурирования (модернизации) предприятия, сопровождающегося массовыми высвобождениями работников, в своей деятельности руководствоваться следующими принципами:

- учитывать интересы и организовать сотрудничество социальных партнеров при подготовке и проведении социальной реструктуризации;
 - заблаговременно информировать социальных партнеров о предстоящих высвобождениях;
 - предоставлять выходное пособие и другие финансовые компенсации, учитывающие стаж и возраст работника и способные обеспечить защиту доходов работников на определенный период времени после расторжения трудовых отношений;
 - стремиться к минимизации увольнений и предупреждению массовых высвобождений;
 - предпринимать меры по поддержке высвобождаемых работников в области нового трудоустройства и организации самозанятости.
3. Рекомендовать нанимателям и профсоюзам при массовых высвобождениях разработать социальный план или включить в коллективные договора раздел, посвященный поддержке работников, высвобождаемых в процессе ликвидации, реорганизации предприятий, в котором предусмотреть дополнительные социальные гарантии.
4. В случае предстоящих массовых высвобождений работников по инициативе нанимателя в связи с реструктуризацией (модернизацией), ликвидацией организации, обязать нанимателей заранее информировать о возможных сокращениях, а также изменить сроки письменного уведомления заинтересованных лиц.

Целесообразно установить для нанимателя следующие сроки:

- **информирование** о предстоящей реструктуризации:
 - работников – не менее чем за 6 месяцев;
 - органы по труду, занятости и социальной защите – не менее чем за 6 месяцев;

- профсоюзы – не менее чем за 6 месяцев;
 - **письменное уведомление** о расторжении трудовых отношений:
 - работников – не менее чем за 3 месяца;
 - органы по труду, занятости и социальной защите по месту нахождения нанимателя – не менее чем за 3 месяца с указанием фамилии, профессии (специальности), квалификации и размера оплаты труда работников, с которыми будут расторгнуты трудовые отношения по инициативе нанимателя.
5. Для обеспечения эффективной занятости в новых проектах по модернизации провести анализ норм и нормативов, стандартов, на основе которых планируется численность вспомогательного и административно-управленческого персонала на предмет их соответствия современным методам организации труда и целесообразности применения в расчетах.
 6. Определить источники и механизм финансирования со стороны государства социальных издержек реструктуризации, направленных на смягчение социальных последствий массовых высвобождений.
 7. Внести изменения в **Закон о занятости** в части размера и методов начисления пособия по безработице, а именно:
 - установить максимальную величину пособия по безработице в размере бюджета прожиточного минимума, а минимальную величину в размере 40 процентов бюджета прожиточного минимума;
 - дифференцировать размер пособия по безработице в зависимости от причины увольнения или последнего статуса занятости гражданина до признания его безработным.

8. Стимулировать, в том числе через налоговые льготы, развитие системы добровольного страхования от безработицы. Для недопущения роста налоговой нагрузки целесообразно пересмотреть структуру обязательных страховых взносов и других налоговых отчислений.
9. Предусмотреть возможность организации финансирования органами по труду, занятости и социальной защите опережающего обучения (до расторжения трудовых отношений и получения статуса безработного) под заявку нанимателя.
10. Предусмотреть в Программе занятости населения мероприятия, позволяющие:
 - организовать целевое финансирование программ переподготовки и повышения квалификации (на срок обучения до 6 месяцев), ориентированных на приобретение компетенций в сфере наиболее востребованных на рынке труда и отвечающих современным требованиям специальностям;
 - предоставлять высвобожденным работникам ваучер на обучение, дающим право на бесплатное участие в сертифицированных программах самого работника или членов его семьи;
 - направлять на стажировку высвобождаемых работников на предприятия с предоставлением стипендиальной поддержки.
11. Предоставить право работнику на оплачиваемый свободный день в неделю с момента получения письменного уведомления для поиска нового места работы.
12. Увеличить срок (до трех лет) и упростить процедуру досрочного выхода на пенсию на добровольной основе в случае массового высвобождения работников по инициативе нанимателя в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников с ча-

стичной компенсацией потерь дохода за счет средств как нанимателя, так и органов по труду, занятости и социальной защите.

13. Организовать мониторинг предприятий на предмет возможных массовых высвобождений, связанных с оптимизацией численности, реализацией проектов по модернизации для прогнозирования ситуации с занятостью и разработки превентивных мер поддержки работников и предприятий.
14. При приостановке органами государственного управления процесса массового высвобождения работников или введении поэтапного их высвобождения **предусмотреть компенсацию потерь** нанимателя за счет средств местных бюджетов и Фонда социальной защиты населения, предусмотренных на мероприятия по содействию занятости населения.
15. Стимулировать развитие социальной ответственности предприятий при проведении реструктуризации. Целесообразно предусмотреть налоговые льготы (в части уплаты социальных отчислений и налога на прибыль) для нанимателя на социальные платежи, связанные с выплатой выходных пособий в размере, определяемом нанимателем; компенсаций при досрочном выходе на пенсию и других социальных расходов, сделанных в пользу сокращаемого работника для содействия в области занятости и самозанятости.
16. Стимулировать трудоустройство сокращенных в процессе реструктуризации работников. Для этих целей предусмотреть в законодательстве налоговые льготы и дотации для нанимателей, принимающих на работу лиц, высвободившихся в связи с ликвидацией организации, сокращением численности сотрудников и штата работников в части:

- освобождения от налогообложения прибыли предприятий, направленной на создание новых рабочих мест;
 - освобождения от отчислений в Фонд социальной защиты населения сумм заработной платы, выплачиваемых привлеченным из числа безработных сотрудникам в период их производственного обучения;
 - предоставления субсидий на создание дополнительных рабочих мест нанимателям, привлекающим сотрудников из числа безработных.
17. Активизировать работу по реализации Директивы и Комплекса мер по достижению прогнозных показателей развития малого и среднего предпринимательства.
18. Организовать систему обучения представителей предприятий и организаций, органов исполнительной власти, профсоюзных организаций и других заинтересованных лиц социально ответственному подходу при реструктурировании предприятий; рекомендовать учебным заведениям включить вопросы СОРП в учебные планы.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Обзор действующего законодательства и рекомендации по его совершенствованию для реализации принципов СОРП

Мероприятия	Текущая ситуация	Рекомендации по совершенствованию
Совершенствование механизма взаимодействия социальных партнеров для предотвращения социального напряжения в регионе при массовых высвобождениях работников по инициативе нанимателя		
<p>Информирование нанимателем заинтересованных лиц о предстоящих массовых высвобождениях</p>	<p>Действующим законодательством (ст. 43 ТК, ст. 16 и ст. 21 Закона Республики Беларусь «О занятости населения» и ст. 10 Закона «О профессиональных союзах») для нанимателя предусмотрены различные сроки уведомления заинтересованных лиц при расторжении трудовых отношений с работниками в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> • работника (не менее чем за два месяца); • органы по труду, занятости и социальной защите (не менее чем за два месяца); • профсоюзы (не менее чем за две недели), при массовых высвобождениях (не менее чем за три месяца) 	<p>В случае массовых высвобождений работников по инициативе нанимателя в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников представляется целесообразным предусмотреть для нанимателя более ранее информирование и письменное уведомление заинтересованных лиц.</p> <p>Целесообразно установить для нанимателя следующие сроки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • информирование о предстоящей реструктуризации: <ul style="list-style-type: none"> - работников – не менее чем за 6 месяцев; - органы по труду, занятости и социальной защите – не менее чем за 6 месяцев; - профсоюзы – не менее чем за 6 месяцев; • письменное уведомление о расторжении трудовых отношений: <ul style="list-style-type: none"> - работников – не менее чем за 3 месяца; - органы по труду, занятости и социальной защите по месту нахождения нанимателя – не менее чем за 3

<i>Мероприятия</i>	<i>Текущая ситуация</i>	<i>Рекомендации по совершенствованию</i>
		<p>месяца с указанием фамилии, профессии (специальности), квалификации и размера оплаты труда работников, с которыми будут расторгнуты трудовые отношения по инициативе нанимателя</p>
<p>Разработка механизма компенсации потерь нанимателей при поэтапном проведении или растягивании сроков массового высвобождения работников по инициативе органов государственного управления.</p>	<p>Местные исполнительные и распорядительные органы, органы по труду, занятости и социальной защите и профсоюзы в зависимости от состояния на рынке труда в регионе могут приостанавливать на срок до 6 месяцев процесс массового высвобождения работников или принимать решение о проведении поэтапного их высвобождения в течение одного года (ст. 16 Закона о занятости).</p> <p>Однако в законодательстве отсутствует механизм взаимодействия заинтересованных лиц и компенсации потерь нанимателя при поэтапном проведении или растягивании сроков массового высвобождения работников по инициативе органов государственного управления.</p>	<p>Для реализации ст. 16 Закона о занятости целесообразно разработать основные принципы, процедуру, порядок организации и механизм взаимодействия нанимателя, органов по труду, занятости и социальной защите, местных распорядительных и исполнительных органов, профсоюзов при проведении поэтапного высвобождения работников. При этом учесть возможность финансирования данных мероприятий за счет средств местных бюджетов и Фонда социальной защиты населения, предусмотренных на мероприятия по содействию занятости населения</p>

<i>Мероприятия</i>	<i>Текущая ситуация</i>	<i>Рекомендации по совершенствованию</i>
<p>Усиление роли профсоюзов в процессе СОРП</p>	<p>Процесс реструктурирования предприятия объективно затрагивает коренные социально-экономические права и интересы работников, поэтому возрастает роль профсоюзной организации в обеспечении взвешенного и обоснованного проведения процесса реструктуризации и нахождения компромисса между всеми заинтересованными, не допускающая и/или смягчающая возможные социальные издержки.</p> <p>В действующем законодательстве роль профсоюзов в процессе социально ответственного реструктурирования организации четко не обозначена.</p>	<p>Представляется целесообразным предусмотреть в Генеральном соглашении между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) необходимость усиления роли профсоюзов и юридического закрепления основного социального партнера при проведении социальной реструктуризации; 2) дополнительные гарантии работникам, высвобождаемым по инициативе нанимателя в связи с ликвидацией организации, сокращением численности и штата работников
<p>Усиление роли социальных планов при планировании реструктуризации (модернизации) предприятия</p>	<p>В законодательстве отсутствует понятие социального плана как документа, фиксирующего договоренности между социальными партнерами по поводу проведения социальной реструктуризации и являющегося основанием для предъявления претензий и обращения в суд со стороны работников</p>	<p>Рекомендовать предприятиям при планировании реструктуризации предприятия, сопровождающей массовые высвобождения работников, разрабатывать совместно с профсоюзными организациями и местными службами занятости социальные планы, содержащие меры по поддержке и оказанию помощи работникам в поиске новых рабочих мест.</p> <p>Социальные планы должны содержать разделы, посвященные мероприятиям по минимизации увольнений, финансовой поддержке уволенных и содействию занятости и самозанятости</p>

<i>Мероприятия</i>	<i>Текущая ситуация</i>	<i>Рекомендации по совершенствованию</i>
Стимулирование социальной ответственности бизнеса при проведении реструктуризации	<p>В соответствии с Налоговым кодексом Республики Беларусь при сокращении работников не облагается налогом на прибыль выходное пособие, минимальные размеры которого определяются государством</p>	<p>Целесообразно предусмотреть налоговые льготы (в части уплаты социальных отчислений и налога на прибыль) для нанимателя на социальные платежи, связанные с выплатой выходных пособий в размере, определяемом нанимателем, компенсационных выплат при досрочном выходе на пенсию, а также других социальных расходов, осуществляемых в пользу сокращаемого по инициативе нанимателя работника в процессе СОРП</p>
<p><i>Повышение эффективности действующих механизмов социальной защиты работников, уволенных в связи с ликвидацией организации, по сокращению численности или штата работников</i></p>		
Увеличение размера и изменения методов начисления пособия по безработице	<p>Законом Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь» безработным гражданам, официально зарегистрированным в органах по труду, занятости и социальной защите, при соблюдении ряда условий, гарантируется выплата пособий по безработице, которая осуществляется из средств Фонда социальной защиты населения, формируемого за счет обязательных отчислений нанимателя на социальное страхование.</p> <p>Основными недостатками действующего механизма поддержки безработных является следующие:</p>	<p>Целесообразно для повышения уровня защиты доходов работников, высвобождаемых по инициативе нанимателя в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников при установлении величины пособия по безработице учитывать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • трудовой стаж до наступления безработицы; • причину увольнения или последнего статуса занятости гражданина до признания его безработным; • зависимость размера пособия по безработице от продолжительности его выплаты; установление максимальных и минимальных границ размера пособия. <p>В основу расчета величины пособия по безработице предлагается:</p>

<i>Мероприятия</i>	<i>Текущая ситуация</i>	<i>Рекомендации по совершенствованию</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • выплачиваемый размер пособия по безработице не компенсирует временно утраченный заработок; • размер пособия по безработице не дифференцирован в зависимости от трудового (страхового) стажа; • уровень пособия необоснованно низок относительно как величины средней заработной платы, так и бюджета прожиточного минимума, который устанавливает уровень минимальных социальных гарантий в социально-трудовой сфере. 	<ul style="list-style-type: none"> • заложить величину бюджета прожиточного минимума, как для всех других видов социальных пособий и выплат в системе социальной защиты населения; • установить максимальную величину пособия по безработице в размере бюджета прожиточного минимума, а минимальную величину в размере 40 процентов бюджета прожиточного минимума. • дифференцировать размер пособия по безработице в зависимости от причины увольнения или последнего статуса занятости гражданина до признания его безработным. Для этих целей выделить следующие категории граждан: <ul style="list-style-type: none"> - граждане, высвобожденные в результате расторжения трудовых отношений по инициативе нанимателя в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников(независимо от стажа работы); - уволенные по взаимному соглашению сторон, по собственному желанию или другим уважительным причинам при наличии стажа работы не менее одного года; - безработные, имеющие стаж работы менее одного года и лица, впервые выходящие на рынок труда.

<i>Мероприятия</i>	<i>Текущая ситуация</i>	<i>Рекомендации по совершенствованию</i>
<p>Стимулирование добровольного увольнения лиц пенсионного возраста с частичной компенсацией потерь дохода</p>	<p>В законодательстве Республики Беларусь предусмотрен досрочный выход на пенсию работников при расторжении с ним трудовых отношений по инициативе нанимателя. В соответствии со ст. 22 Закона о занятости гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации, по предложению органов по труду, занятости и социальной защите при отсутствии возможности для трудоустройства вместо пособия по безработице с их согласия назначается досрочно пенсия по возрасту, но не ранее чем за два года до достижения гражданами общеустановленного возраста.</p> <p>Добровольный выход на пенсию до достижения пенсионного возраста с соответствующим обеспечением дохода отдельно национальным законодательством не предусмотрен</p>	<p>В случае массового высвобождения работников по инициативе нанимателя в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников целесообразно предусмотреть стимулирование добровольного увольнения лиц (по инициативе работника) для мужчин и женщин за три года до общеустановленного возраста выхода на пенсию с частичной компенсацией потерь дохода за счет как средств нанимателя, так и органов по труду, занятости и социальной защите.</p> <p>Наниматель определяет конкретный список работников, имеющих право воспользоваться данным мероприятием социальной поддержки, заключает с ними договор, в котором предусматривается, что в случае увольнения работника без получения выходного пособия ему в течение трех лет нанимателем будет выплачиваться дополнительная компенсация к пенсии, величина которой дифференцируется в зависимости от непрерывного стажа работы в организации и оговариваются условия и величина компенсационных выплат</p>

<i>Мероприятия</i>	<i>Текущая ситуация</i>	<i>Рекомендации по совершенствованию</i>
Создание механизма финансирования/софинансирования социальных расходов, связанных с массовыми высвобождениями работников в связи реструктуризацией (модернизацией) предприятий		
Создание Фонда помощи работникам, высвободившимся в процессе реструктуризации		<p>Разработать положение о Фонде помощи безработным, средства которого должны быть использованы для реализации программ поддержки работникам, уволенным по инициативе нанимателя в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников. Возможные источники финансирования:</p> <ul style="list-style-type: none"> • средства от приватизации государственного имущества; • обязательные страховые отчисления нанимателей, в том числе за счет пересмотра структуры обязательных страховых взносов, других налоговых платежей; • средства инвесторов; • государственный бюджет
Создание механизма софинансирования со стороны местных органов исполнительной власти социальных программ реструктуризации, реализуемых предприятием		<p>Разработать механизм софинансирования государством программ, реализуемых предприятием для минимизации негативных социальных последствий</p>

<i>Мероприятия</i>	<i>Текущая ситуация</i>	<i>Рекомендации по совершенствованию</i>
<p>Развитие добровольного страхования от безработицы</p>	<p>В настоящее время в рамках добровольного страхования жизни, дополнительной пенсии и медицинских расходов (Указ Президента Республики Беларусь «О страховых взносах, включаемых в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), и порядке создания государственными страховыми организациями фондов предупредительных (превентивных) мероприятий за счет отчислений от страховых взносов по договорам добровольного страхования жизни, дополнительной пенсии и медицинских расходов» № 219 от 12.05.2005 г.) возможно дополнительное страхование от безработицы за счет личных средств работника или нанимателя</p>	<p>Представляется целесообразным рассмотреть возможность предоставления нанимателям права относить расходы на дополнительное страхование своих работников от безработицы на затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг) в размерах, предусмотренных для страховых случаев в рамках добровольного страхования дополнительной пенсии (не более двух базовых величин на одного работника)</p>
<p>Содействие высвобождаемым работникам в области занятости и самозанятости</p>		
<p>Организация опережающего обучения работников, находящихся под риском увольнения</p>	<p>Действующим законодательством для высвобождаемых работников, с которыми расторгнуты трудовые отношения по инициативе нанимателя в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрен механизм</p>	<p>Целесообразно в случае массового высвобождения работников по инициативе нанимателя в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников предусмотреть возможность организации финансирования опережающего профессионального обучения под заявку нанимателя. Опережающее профессиональное обучение работников про-</p>

<i>Мероприятия</i>	<i>Текущая ситуация</i>	<i>Рекомендации по совершенствованию</i>
	организации подготовки и переподготовки. Механизм организации нанимателем переобучения работников носит компенсационный характер, предусматривающий после прохождения работником переобучения компенсацию затрат нанимателю органами по труду, занятости и социальной защите	водится до наступления срока расторжения трудовых отношений между работником и нанимателем. Для повышения профессиональных компетенций высвобожденных работников по инициативе нанимателя в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников предусмотреть в Программе занятости населения мероприятия, позволяющие: <ul style="list-style-type: none">• организовать целевое финансирование программ переподготовки и повышения квалификации (на срок обучения до 6 месяцев), ориентированных на приобретение компетенций в сфере наиболее современных из представленных на рынке технологий и повышение трудовой мобильности;• предоставлять высвобожденным работникам ваучера на обучение, дающим право на бесплатное участие в определенных сертифицированных программах самого работника или членов его семьи;• направлять на практические стажировки высвобожденных работников на предприятия, владеющие передовыми технологиями с предоставлением стипендиальной поддержки стажеров
Стимулирование найма работников, уволенных в связи с ликвидацией или сокращением численности		Предусмотреть в законодательстве налоговые льготы и дотации для нанимателей, принимающих на работу лиц, высвободившихся в связи с ликвидацией организации, сокращением численности сотрудников и штата работников в процессе реструктуризации, в том числе:

<i>Мероприятия</i>	<i>Текущая ситуация</i>	<i>Рекомендации по совершенствованию</i>
		<ul style="list-style-type: none"> • освобождение от налогообложения части прибыли предприятий, направленной на создание новых рабочих мест; • освобождение от отчислений в Фонд социальной защиты населения сумм заработной платы, выплачиваемых привлеченным из числа безработных сотрудникам в период их производственного обучения; • предоставление субсидий на создание дополнительных рабочих мест нанимателям, привлекающим сотрудников из числа безработных
Предоставление оплачиваемого свободного дня в неделю для поиска нового места трудоустройства	Согласно ст. 43 Трудового кодекса в период срока предупреждения работнику предоставляется один свободный день в неделю без сохранения заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.	Предлагается предусмотреть в Трудовом кодексе Республики Беларусь, что в случае массовых высвобождений, работник с момента получения письменного уведомления имеет право на оплачиваемый свободный день в неделю для поиска нового места трудоустройства
Недопустимость дискриминации по полу, инвалидности и т.д.	В Республике Беларусь действует общая норма, устанавливающая запрет дискриминации в сфере трудовых отношений (ст. 14 ТК).	Целесообразно детализировать причины дискриминации, указав следующие: раса; цвет кожи; семейное положение и возраст.

<i>Мероприятия</i>	<i>Текущая ситуация</i>	<i>Рекомендации по совершенствованию</i>
<p>Внесение дополнений в коллективные договоры</p>	<p>В зависимости от финансово-экономических возможностей организации в коллективном договоре предусматриваются дополнительные социальные гарантии для своих работников.</p>	<p>При разработке коллективного договора целесообразно предусмотреть раздел, посвященный поддержке работников, высвобожденных в процессе ликвидации, реорганизации предприятий, в котором:</p> <ul style="list-style-type: none"> • детализировать преимущественное право оставления на работе социально уязвимых категорий: многодетных родителей, лиц предпенсионного возраста; если другой супруг зарегистрирован органами по труду, занятости и социальной защите в качестве безработного и др.; • перечислить очередность обстоятельств, дающих преимущества на оставление на работе в условиях реструктурирования организации; • обозначить преимущественное право (в течение 6 месяцев после сокращения штата) приема на работу при прочих равных условиях уволенным работникам

