

И. В. Глухова

gluirina@mail.ru

Гомельский государственный университет им. Ф. Скорины, Беларусь

ОПТИМИЗАЦИЯ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ САНАЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ

В статье рассмотрены виды санации по признаку «формализация осуществления процедур санации», в рамках которых производится разработка и реализация плана санации. Одним из направлений санации организации выступает оптимизация численности работников. В качестве ее классических методов выступают сокращение численности работников организации, оформление простоя работников, изменение графика рабочего времени персонала, изменение функциональных обязанностей сотрудников. В число нетрадиционных для Беларуси методов включены аутстаффинг, аутсорсинг и лизинг персонала как разновидность аутсорсинга, которые широко используются в зарубежной практике.

Согласно официальной статистике, общее количество организаций в Беларуси, находящихся на различных стадиях банкротства, составляет 5 316 единиц. Данные субъекты хозяйствования находятся в судебных процедурах банкротства, которые предусматривают проведение их санации или, при отсутствии возможностей ее осуществления, – ликвидации. В этом случае с позиции формализации порядка осуществления процедур санации выделяют два основных вида: судебную и досудебную.

Согласно Закону Республики Беларусь «Об экономической несостоятельности (банкротстве)» судебная санация трактуется как «... процедура конкурсного производства,

применяемая в целях обеспечения стабильной и эффективной хозяйственной (экономической) деятельности, восстановления платежеспособности должника» [1]. В этом случае имеет место судебная процедура санации, которая предоставляет организации право на деятельность в режиме «финансового инкубатора». При этом данный вид санации вводится экономическим судом на основании решения собрания кредиторов или по инициативе должника.

Досудебная санация – комплекс мер по восстановлению платежеспособности должника, принимаемых собственником его имущества, учредителями, кредиторами и иными лицами в целях предупреждения банкротства. В отличие от судебной санации, осуществляемой в рамках антикризисного законодательства, досудебная санация регулируется нормами гражданского права.

При проведении любого вида санации антикризисный управляющий или представители должника, занимающиеся разработкой и реализацией плана санации, сталкиваются с проблемой оптимизации численности работников.

В настоящее время законодательство страны предусматривает разнообразные методы оптимизации численности работников организации, которые могут быть отнесены в две классификационные группы: классические и нетрадиционные. К классическим или, традиционным, методам относятся:

– сокращение численности работников организации. В Трудовом кодексе выделяются два понятия: «сокращение численности работников» и «сокращение штата» [2]. В первом случае предполагается уменьшение числа штатных единиц, т.е. в итоге работников, занимающих определенные должности в организации; во втором случае – исключение из штатного расписания должностей. Принципиальное отличие состоит в том, что исключение какой-либо должности из штатного расписания предполагает увольнение всех сотрудников, занимающих данную должность в организации.

Это стандартная ситуация в антикризисном управлении. В качестве одной из форм санации или ликвидации должника выступает его продажа как целого производственно-имущественного комплекса на первичных торгах. Новый собственник вправе сменить направление деятельности организации, перепрофилировать производство и т.п. Согласно Ст. 165 Закона Республики Беларусь «Об экономической несостоятельности (банкротстве)», существуют особые условия при объявлении конкурса по градообразующим или приравненным к ним организациям. Новый собственник имущества обязан обеспечить:

– сохранение рабочих мест не менее 70 % работников, занятых в организации на дату продажи;

– переобучение за счет покупателя или трудоустройство не менее 70 % работников, занятых в организации на дату ее продажи, в случае изменения основного вида хозяйственной (экономической деятельности) организации [1].

Таким образом, это является своеобразной гарантией со стороны государства для работников, которая выполняет защитную функцию от действий нанимателей и позволяет предотвратить массовые увольнения сотрудников, влекущие за собой рост безработицы в конкретной административно-территориальной единице страны.

Независимо от вида применяемой санации в процессе разработки плана санации возникает объективная необходимость в определении численности работников в разрезе категорий, должностей, профессий, которая будет необходима для его успешной реализации. В этом случае целесообразно использование методик расчета численности, представленных в Методических рекомендациях по проведению кадровой диагностики организаций, в целях выявления потенциально избыточной численности работников [3]. Это позволит рассчитать потребность в персонале, выявить излишнюю численность, определить уровень скрытой безработицы и определить конкретных работников, которые будут находиться под угрозой увольнения;

– оформление простоя работников. В Ст. 34 Трудового кодекса простой трактуется как временное отсутствие работы для работника по вине нанимателя, в числе причин которого

находится отсутствие каких-либо видов материально-технических ресурсов [2]. При этом за работником сохраняется его рабочее место (не более 6 месяцев) при частичном сохранении заработной платы. Это позволяет оптимизировать численность в краткосрочном периоде при наличии признаков временной (относительной) неплатежеспособности организации. Это, как правило, предполагает реализация оборонительной концепции санации;

– изменение графика рабочего времени персонала. Сокращение продолжительности рабочего времени является одним из признаков изменения (ухудшения) существенных условий труда. В условиях кризисного состояния в организации отдельные категории персонала могут быть переведены на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Это позволяет за счет изменения показателя явочной численности работников снизить условно-переменные и условно-постоянные расходы, что в конечном итоге приведет к снижению издержек и, соответственно, объема убытков организации;

– изменение функциональных обязанностей сотрудников. При наличии у работника высокого уровня квалификации, которая позволяет достигать необходимого уровня производительности труда, наниматель вправе предложить ему одну из форм разделения и кооперации труда в организации – совмещение профессии (должности) или расширение зоны обслуживания. В условиях санации это означает, как правило, сокращение численности работников соответствующей профессии (должности) и распределение их должностных обязанностей на других работников. Это позволяет, с одной стороны, оптимизировать численность работников при сохранении уровня трудового потенциала организации, а с другой стороны, снизить издержки нанимателя на рабочую силу. Кроме того, такой подход упрощает ответственность нанимателя перед работниками, поскольку дополнительный трудовой договор не заключается, и в контракт изменения не вносятся. В этом случае при ухудшении экономической ситуации в организации, при необходимости корректировки плана санации может быть изменена структура рабочих мест, в результате чего функционирующее рабочее место, которое являлось «вакантным», перейдет в категорию рабочих мест, подлежащих к включению в состав резервных или намеченных к ликвидации мест. При этом очередного сокращения численности работников не произойдет.

Таким образом, при проведении различных процедур санации антикризисный управляющий, наниматель, собственник организации вправе применять один из представленных классических методов оптимизации численности персонала, которые закреплены на законодательном уровне.

В настоящее время получают распространение и нетрадиционные методы оптимизации численности работников, пришедшие в Республику Беларусь из зарубежной практики. К числу таких методов можно отнести:

– аутстаффинг – вывод работников из штата организации, оформление их в штат другой организации с последующим заключением договора с ней на предоставление работников. Этот метод в некоторой мере схож с трудоустройством сотрудников в другую организацию, хотя и имеет ряд особенностей;

– аутсорсинг – передача некоторых функций или бизнес-процесса для выполнения другими специализированными организациями. В качестве разновидности данного метода используется лизинг персонала.

Следует отметить, что в настоящее время в Республике Беларусь отсутствуют четкие правовые основы в области трудовых отношений, регулирующие использование данных методов. Это объясняется тем, что в настоящее время в стране еще не ратифицирована Конвенция и рекомендация МОТ «О частных агентствах занятости», где приведены виды заемного труда и требования, которые органы государственного управления должны предъявлять к деятельности частных агентств занятости.

В целом следует отметить, что существуют разнообразные варианты оптимизации численности в рамках проведения процедуры санации, правильный подбор и сочетание которых в отношении различных категорий работников позволит нанимателю,

антикризисному управляющему оптимизировать издержки организации на персонал и эффективно реализовать план санации.

Литература

1. Об экономической несостоятельности (банкротстве): Закон Респ. Беларусь от 14 июля 2012 г. № 415-3 [Электронный ресурс] / Нац. Центр правовой формы информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2005. – URL: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 11.09.2018.

2. Трудовой кодекс Респ. Беларусь от 26 июля 1999 г., № 296-3; в ред. Закона Респ. Беларусь от 20 дек. 2010г. № 225-3; с изм. и доп. по сост. на 08.01.2015 г. №305-3 [Электронный ресурс] / Нац. Центр правовой формы информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2005. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 24.03.2018.

3. Об утверждении Методических рекомендаций по проведению кадровой диагностики организаций в целях выявления потенциально избыточной численности работников: постан. Мин-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь от 15 дек. 2016 г. №72 [Электронный ресурс] / Официальный сайт Мин-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь. – 2018. – Режим доступа: <http://www.mintrud.gov.by>. –Дата доступа: 20.09.2018.