

МИНИМИЗАЦИЯ НЕУСТОЙЧИВОСТИ СОВРЕМЕННЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Современные трудовые отношения находятся в стадии перехода на новый качественный уровень. Мировой стандарт, который был принят и применен на протяжении многих десятилетий (5-ти дневная рабочая неделя, 8-ми часовой рабочий день, постоянно определенные выходные дни и т.д.), все меньше распространен на предприятиях и организациях, особенно вновь создаваемых¹. Трудовые отношения характеризуются неустойчивостью, выраженной в гибком графике работы, мобильностью рабочего места, многофункциональностью и слабой определенностью кто является работодателем конкретного работника² и т.д. Однако это не искусственная созданная неопределенность, она является естественным порождением тех экономических формаций, которые образуют новые модели ведения бизнеса, гиперактивным воздействием на данные процессы и отношения информационно-коммуникационных технологий. Наблюдается мощный тренд замены человеческого труда роботами, компьютерными программами и технологиями³. У работодателя, с одной стороны, появилась уникальная возможность минимизировать дорогостоящие трудовые ресурсы, а с другой стороны, конкурентоспособность современного предприятия напрямую зависит от применения на нем передовых информационно-коммуникационных технологий и интеграции в цифровую экономику⁴.

Каковы негативные последствия данной неустойчивости? Основными из них, на наш взгляд, является слабая социальная защищенность работника, так

¹ Bernhardt, A., (2014): Labor Standards and the Reorganization of Work: Gaps in Data and Research. Berkeley: IRL Working Paper

² Eurofound, International Labour Office. (2017): Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva

³ Работать ради лучшего будущего – Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда Международное бюро труда – Женева: МБТ, 2019 г. – С. 21.

⁴ Changing business and opportunities for employers' and business organizations, International Labour Office and International Organisation of Employers – Geneva: ILO and IOE, 2019

как пока еще не полностью сформированы механизмы социальной защиты и социального обеспечения лиц, находящихся в нетрадиционных формах занятости.⁵ Это также является следствием недостаточной нормативной обеспеченности и учета новых форм занятости в трудовом законодательстве⁶. Так, в Российской Федерации из множества нестандартных форм занятости отражена только одна – дистанционная⁷. Однако даже ее применение не упрощается, а осложняется данными нормами. Перспективным в данном направлении, на наш взгляд, является применение международного опыта регулирования новых форм занятости⁸. Данная необходимость обусловлена тем, что Россия включена в процесс формирования глобального рынка труда, который основывается на применении информационно-коммуникационных технологий («работа всегда и везде»)⁹. В связи с этим отсутствие законодательных норм регулирования современных трудовых отношений или их несовпадение с международным законодательством, снижают конкурентоспособность российских работников на глобальном рынке, и не позволяют нашей стране занять достойное место на нем.

Вторым следствием является нарушение стабильности всего социального развития, начиная от построения семей, до разработки карьерных стратегий. Размытость будущего не позволяет сформировать основные жизненные планы человека, а соответственно и всего общества в целом.

⁵ Christina Behrendt, Quynh Anh Nguyen Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work. Geneva: ILO, 2018

⁶ Новикова И.В., Локтюхина Н.В. Регулирование рынка труда и занятости населения в условиях развития информационно-коммуникационных технологий. // Уровень жизни населения регионов России. – 2017. - № 1. – С. 45-57.

⁷ Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ. Глава 49.1. Особенности регулирования труда дистанционных работников.

⁸ Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда /Главный научный редактор д.э.н., проф. В.Н. Бобков. М.: Изд-во РеалПринт, 2017. С. 313-324.

⁹ Eurofound,/International Labour Office,. (2017): Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva

В связи с этим минимизация данной неустойчивости возможна в результате разработки стратегий от глобального до личностного уровня, в которых интересы всех субъектов стратегирования будут согласованы¹⁰, а затем последовательного четкого стратегического управления трудовыми ресурсами. Построение стратегии позволит обозначить основные тренды развития, миссию, видение, определить приоритеты дальнейшего развития, основанные на имеющихся конкурентных преимуществах, поставить цели и задачи¹¹. С учетом глобальной стратегии необходимо разработать национальные, региональные и корпоративные стратегии. Это позволит увидеть перспективный спрос на трудовые ресурсы, что в свою очередь, повысит эффективность системы образования и подготовки кадров, отдачу от человеческого капитала¹².

Таким образом, минимизация неустойчивости современных трудовых отношений в результате разработки стратегии и осуществления стратегического управления трудовыми ресурсами позволит:

повысить эффективность деятельности и конкурентоспособности предприятий за счет формирования ими четкого видения своего будущего, работы не только в текущем периоде, а на основе долгосрочного планирования;

своевременно сформировать заказ на подготовку и переподготовку профессиональных кадров, что повысит эффективность системы образования, увеличит отдачу от нее, и позволит развиваться производству в связи с наличием необходимого персонала;

снизить неопределенность, выстроить карьерные траектории работников, адаптировать систему образования и подготовки кадров, сформировать эффективное долгосрочное производство, адаптивное под происходящие текущие и будущие изменения;

¹⁰ Kvint V. Strategy for the Global Market: Theory and Practical Applications. — New York, London: Routledge-Taylor & Francis, 2015.

¹¹ Квинт В.Л Концепция стратегирования. – СПб.: СЗИУ РАНХиГС, 2019. – 132 с.

¹² Новикова И.В. Стратегирование занятости населения как механизм минимизации её неустойчивости.// Уровень жизни населения регионов России. – 2018. – № 2. – С. 71-77.

разрабатывать и проводить действенную социальную политику, обеспечивающую достойный труд¹³ и достойное существование всех членов общества.

¹³ Работать ради лучшего будущего – Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда Международное бюро труда – Женева: МБТ, 2019 г. – С. 21.