

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ УСЛОВИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ АДАПТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Н. В. Дорохова

Воронежский государственный университет инженерных технологий

Поступила в редакцию 1 июня 2019 г.

Аннотация: обосновывается необходимость совершенствования организационных условий регулирования занятости населения. При этом акцент делается на особенностях современного этапа эволюции отношений занятости населения, проявляющихся в сосуществовании ее стандартных и нестандартных форм, т. е. в формировании и развитии адаптивной занятости населения. Выделяются основные направления совершенствования организационных условий регулирования адаптивной занятости населения. В качестве наиболее перспективного отмечено изменение правовых, политических и организационных аспектов. В рамках совершенствования правовых аспектов предложено законодательное определение и регулирование нестандартных форм занятости. Политические аспекты совершенствуются посредством расширения перечня законодательно закрепленных принципов государственного регулирования занятости. Организационные аспекты предлагается изменять посредством использования современных цифровых технологий.

Ключевые слова: занятость населения, стандартная занятость населения, нестандартная занятость населения, регулирование занятости населения.

Abstract: in the article the author substantiates the need to improve the organizational conditions of employment regulation. At the same time, the author focuses on the features of the modern stage of the evolution of employment relations, manifested in the coexistence of its standard and non-standard forms, that is, in the formation and development of adaptive employment. The author highlights the main directions of improving the organizational conditions for the regulation of adaptive employment. Changes in the legal, political and organizational aspects were noted as the most promising. As part of the improvement of legal aspects, the legislative definition and regulation of non-standard forms of employment are proposed. The political aspects are being improved by expanding the list of legislated principles of state regulation of employment. Organizational aspects are proposed to be changed through the use of modern digital technologies.

Key words: employment, standard employment, non-standard employment, regulation of employment.

В современных условиях, характеризующихся высоким уровнем неустойчивости социально-экономической среды, развитием процессов глобализации, цифровизации, все более ярко проявляет себя процесс эволюции форм занятости населения. В результате формируется система отношений занятости, представленная симбиозом ее стандартной и нестандартных форм, которую можно назвать адаптивной занятостью. Причем занятость населения и ее основные характеристики выступают одним из важнейших факторов экономического роста. По этой причине регулирование занятости населения представляет собой ключевое направление социально-экономической политики на всех уровнях государственной вертикали. Особенности современных условий формирования и развития отношений занятости населения требуют выработки инновационных подходов к регулированию. По

нашему мнению, под государственным регулированием занятости населения необходимо понимать целенаправленное воздействие государства на систему отношений занятости населения с целью ее эффективного функционирования и развития.

Проанализировав сложившиеся на сегодняшний день модели регулирования занятости населения, можно отметить, что все они характеризуются различным сочетанием инструментов, присущих активной и пассивной политике занятости [1]. В зависимости от национальных, географических, демографических, экономических, социальных и ряда других особенностей каждое государство разрабатывает и реализует собственную модель регулирования занятости населения [2]. При этом общей тенденцией для всех развитых государств мира является рост гибкости рынка труда, сопровождающийся разработкой и реализацией на государственном уровне инструментов по развитию данного направления.

Регулирование занятости населения в Российской Федерации осуществляется Министерством труда и социальной защиты, Федеральной службой занятости и другими министерствами и ведомствами. Регулирование занятости населения в нашей стране осуществляется на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.

Большое значение в процессе регулирования занятости населения на всех уровнях государственной вертикали имеют влияющие на ее формирование и развитие внешние и внутренние факторы. В целях регулирования занятости населения особого внимания требуют факторы внутренней среды, поскольку их конкретные характеристики формируются как результат управленческого воздействия. В свою очередь факторы внешней среды под таким воздействием не находятся, но при этом оказывают существенное влияние на адаптивную занятость в регионе, формируя условия ее развития. В качестве факторов внешней среды нами были выделены демографические, социальные, экономико-географические, производственные, политико-правовые и экономические. Совокупность факторов внешней среды формирует условия развития адаптивной занятости населения, к которым относятся социально-трудовые, территориальные, производственные, организационные и финансово-экономические. Особую роль в процессе регулирования занятости населения играют организационные условия. Под организационными условиями развития адаптивной занятости будем понимать совокупность правовых, политических, управленческих характеристик внешней среды развития адаптивной занятости населения в регионе. Соответственно, изменение данных характеристик будет способствовать повышению эффективности государственного регулирования занятости населения.

Правовые основы регулирования занятости населения представлены федеральными и региональными нормативно-правовыми актами. В основе нормативно-правовой базы обеспечения занятости населения лежит ст. 37 Конституции РФ, предусматривающая «право на защиту от безработицы» [3], а также ст. 23 Всеобщей декларации прав человека ООН, устанавливающая право каждого человека на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и защиту от безработицы [4]. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации», принятый 19 апреля 1991 г., «определяет правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в

том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы» [5]. Большую роль в регулировании трудовых отношений и обеспечении занятости населения в РФ играет Трудовой кодекс Российской Федерации как документ, регламентирующий трудовые отношения и определяющий их правовые основы [6]. В Воронежской области разработана и утверждена государственная программа Воронежской области «Содействие занятости населения» [7].

Таким образом, сложившаяся к настоящему моменту система нормативно-правовых актов обеспечения занятости населения направлена на реализацию конституционных прав граждан Российской Федерации. За рамками правового регулирования на сегодняшний день остаются многочисленные формы занятости, по тем или иным параметрам отклоняющиеся от утвержденного государством стандарта, отсутствует правовое определение нестандартной занятости населения. Данное обстоятельство служит серьезным препятствием для увеличения гибкости рынка труда, способности отношений занятости населения к самоадаптации. Следовательно, важным направлением совершенствования организационных условий развития адаптивной занятости должна стать разработка нормативно-правовых актов по регулированию различных аспектов нестандартных форм занятости населения.

Политические основы обеспечения занятости населения закреплены в Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации», согласно которому государство проводит политику содействия реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость. В ст. 5 данного закона закреплены основные принципы государственной политики в области занятости, представляющие собой главные направления политики [5].

Перечень принципов государственного регулирования занятости населения является достаточно полным и позволяющим обеспечить эффективное регулирование данной сферы. Кроме того, он отражает основные принципы Концепции достойного труда, ратифицированной РФ. По нашему мнению, данный список может быть расширен посредством включения в него принципов адаптивности, гармоничности сочетания разнообразных форм занятости населения, согласованности изменений.

Кроме того, важным направлением совершенствования управленческих основ развития адаптивной занятости в Воронежской области

должно стать привлечение к данному процессу всех заинтересованных сторон (стейкхолдеров), в качестве которых можно отметить государство, представителей бизнес-сообщества, представителей работников (профсоюзы). Их взаимодействие по данному вопросу должно осуществляться на основе механизма социального партнерства. Данное направление позволит учесть разнонаправленные интересы стейкхолдеров, привести их к консенсусу, найти оптимальные модели для развития отношений занятости в регионе.

В современных условиях, когда появляются и широко распространяются новые формы занятости населения, одним из основных направлений совершенствования организационных условий развития адаптивной занятости на региональном уровне должно стать более широкое распространение практики формирования профессиональных сообществ. Под профессиональными сообществами принято понимать сообщество индивидов, принадлежащих к одной и той же профессии. Как правило, профессиональные сообщества формируются с целью обеспечения профессионального общения и обмена опытом. По нашему мнению, подобный

формат общения не только полезен для представителей конкретной профессии, его использование может быть целесообразно для работников нестандартных форм занятости. Подобное сообщество будет способствовать повышению их правовой грамотности, давать возможность для выражения их групповых интересов. Развивать диалог в рамках профессиональных сообществ возможно посредством использования цифровых технологий. Основным инструментом решения данной задачи могут выступить цифровые платформы.

Таким образом, условия развития адаптивной занятости имеют исключительно важное значение и требуют полного учета при осуществлении процесса регулирования занятости населения. Особое место в перечне условий развития занятости отводится организационным условиям. При этом данные условия не являются в нашей стране адекватными современным вызовам и требуют совершенствования. По нашему мнению, основные направления совершенствования организационных условий развития адаптивной занятости должны быть сосредоточены в правовой, политической и организационной плоскостях.

ЛИТЕРАТУРА

1. Лукьянова К. К. Зарубежный опыт регулирования занятости населения / К. К. Лукьянова // Вестник ЮУрГУ. Серия : Экономика и менеджмент. – 2016. – Т. 10, № 3. – С. 109–115.

2. Ткаченко М. Ф. Зарубежный опыт формирования системы управления занятостью в условиях глобализации / М. Ф. Ткаченко // Национальные интересы : приоритеты и безопасность. – 2010. – Т. 6, № 28. – С. 71–74.

3. Конституция Российской Федерации : принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с учетом поправок, внесенных законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ). – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/

4. Всеобщая декларация прав человека : принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120805/

5. Закон о занятости населения Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/

6. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/12125268/d31bd2d89fd17d70aaefe3134ccf3ea8/?yclid=4537331790038711197>

7. Содействие занятости населения : государственная программа Воронежской области. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?req=doc&base=RLAW181&n=48289#06748399977559534>

Воронежский государственный университет инженерных технологий

*Дорохова Н. В., кандидат экономических наук, доцент кафедры торгового дела и товароведения
E-mail: nv_dorohova@mail.ru*

Voronezh State University of Engineering Technologies

*Dorokhova N. V., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of Trade and Commodity Science Department
E-mail: nv_dorohova@mail.ru*