

УДК 331.1:349.2

ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ ОТДЕЛЬНЫХ ПОЛОЖЕНИЙ ТК РФ ПРИ МОДЕРНИЗАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Левинзон В.С., Мерцалова Е.А.

Калужский институт (филиал) ФГБОУ ВО «Всероссийский государственный университет юстиции», Калуга, e-mail: kf@rpa-mjust.ru

В настоящей статье рассматриваются такие аспекты модернизации предприятий, как оптимизация управления персоналом и характеристика отдельных ее проявлений. Авторы анализируют методы правового регулирования принятия ключевых решений в сфере управления персоналом. Особое внимание уделяется выявлению несовершенств действующего Трудового кодекса РФ как единственно используемого источника законодательного регулирования в сфере трудовых отношений. Актуальность данной работы связана с острой необходимостью урегулирования противоречий между повышением производительности труда на предприятии в рамках рыночной экономики за счет минимизации издержек, в том числе и трудовых, и особенностями положений Трудового кодекса.

Ключевые слова: модернизация предприятия, Трудовой кодекс, трудовое право, бережливое производство, трудовой договор, договор гражданско-правового характера, законодательство, развитие бизнеса, управление персоналом, мотивация

PROBLEMS OF THE APPLICATION OF PARTICULAR STATUTES OF THE LABOR CODE WITHIN CONDITIONS OF THE COMPANY'S MODERNIZATION

Levinzon V.S., Mertsalova E.A.

Kaluga branch of the All-Russian State University of Justice (RLA of the Ministry of Justice of Russia), Kaluga, e-mail: kf@rpa-mjust.ru

This article discusses such aspects of company's modernization as the optimization of personnel management and some of its characteristics. The authors analyze the methods of legal regulation of the making key decisions in the sphere of personnel management. Particular attention is paid to the identification of imperfections in the current labor code of the Russian Federation as the only source of legislative regulation in the sphere of labor relations. The relevance of this work is associated with the real necessity to resolve the contradictions between the increase in labor productivity at the enterprise within the framework of a market economy by minimizing the costs (including labor costs) and the peculiarities of the provisions of the Labor Code.

Keywords: company's modernization, labor code, labor law, lean production, labor contract, civil law contract, law, business development, personnel management, motivation

Процессы глобализации, повышение степени открытости экономики, дальнейшая интенсификация хозяйственной деятельности усиливают влияние мирового рынка на промышленные предприятия. Это требует от них разработки соответствующих стратегий по поддержанию и повышению собственного конкурентоспособного состояния [1].

Для предприятий одни возникающие изменения создают серьезные угрозы, другие же, наоборот, открывают для себя новые возможности. В любом случае можно утверждать, что деятельность руководителей промышленных предприятий уже не может сводиться лишь к адаптационной модели развития, предусматривающей простое реагирование на происходящие перемены. В основе новой модели развития должны лежать стратегии, которые не только обеспечивают текущую конкурентоспособность (эволюционное развитие), но и направляют на достижение долгосрочных конкурентных преимуществ на основе реализации новых разработок (революционное развитие).

Приобретение квалифицированных, талантливых и мотивированных сотрудников является важной частью на пути к эффективному производству. Фаза приобретения включает в себя рекрутинг, скрининг, подбор и расстановку персонала. Возможность мотивации компетентных лиц для того, чтобы продолжить работу именно в этой организации, также важна. Поиск же новых квалифицированных специалистов является достаточно энергозатратным процессом, требующим немалых вложений [2].

Еще одной важной процедурой является, конечно, увольнение некомпетентных или неэффективных работников.

Для использования полного потенциала рабочей силы важно определить наличие как индивидуальных, так и организационных потребностей. Также необходимо сопоставить наличие различного вида человеческих ресурсов и потребность организации в такого рода ресурсах с течением времени [3].

Реализация на предприятии программ по изменению подходов к работе с персоналом и технологической модернизации производ-

ства позволит обеспечить реальную конкурентоспособность предприятию как в долгосрочной, так и краткосрочной перспективах. Поэтому в сложившихся условиях целесообразно использовать существующие концепции и управленческие методики по совершенствованию производственной системы предприятия, в первую очередь бережливое производство [4], которое затрагивают все компоненты производственной системы и не требуют значительных затрат на их внедрение. Во многих организациях затраты на труд составляют значительную часть общих эксплуатационных издержек. Оптимизация этих трат является незаменимым элементом в создании оптимизированной организации в целом. Проще говоря, речь идет о получении правильного набора сотрудников, в нужное время, в нужной цене и в нужное место. Кажется, что организации имеют огромный круг возможностей для извлечения выгоды от оптимизации численности персонала. Однако они достаточно сильно связаны нормативными документами, регулирующими трудовое законодательство. Поэтому, даже при условии изменчивого на сегодняшний день экономического сценария, организации больше не могут брать на себя смелость проводить кадровую политику, ориентируясь исключительно на выгоду предприятия. Поэтому кадровое планирование, включающее в себя варианты предложения работникам условий неполного рабочего дня, а также временной, постоянной или контрактной работы – является ключевым аспектом оптимизации трудовых ресурсов, и организации все чаще изучают разнообразные возможности внутреннего/внешнего партнерства для реализации данных целей.

Лин (от англ. Lean – стройный) производство, или логистика «бережливого» производства, вызвало колоссальный рост производительности труда и объемов продукции и остается основной системой производства во многих отраслях экономики мира. Оно предполагает вовлечение в процесс оптимизации бизнеса каждого сотрудника и максимальную ориентацию на потребителя. Отправная точка бережливого производства – ценность для потребителя. С точки зрения конечного потребителя продукт (услуга) приобретает действительную ценность только в то время, когда он готов для потребления.

В соответствии с концепцией бережливого производства всю деятельность предприятия можно классифицировать как: операции и процессы, добавляющие ценность для потребителя, и операции и процессы, не добавляющие ценности для потребителя. Следовательно, всё, что не добавляет ценно-

сти для потребителя, с точки зрения бережливого производства классифицируется как потери и должно быть минимизировано.

Основными целями бережливого производства являются:

- 1) сокращение затрат, в том числе трудовых;
- 2) сокращение сроков создания продукции;
- 3) сокращение производственных и складских площадей за счет совершенства логистики и систем управления персоналом;
- 4) гарантия поставки продукции заказчику;
- 5) максимальное качество при определённой стоимости либо минимальная стоимость при определённом качестве.

Однако внедрение принципов бережливого производства для функционирующих предприятий не сумеет оправдать себя в кратчайшие сроки: оно включает в себя ресурсные изменения и сокращение издержек. Что касается организации кадровой политики предприятия, тут все может оказаться неизмеримо сложнее:

Во-первых, необходима отдельная работа по мотивации работников (если речь не идет о сдельной оплате труда, то большинство работников мало заинтересованы в выполнении своей работы качественно и особенно с минимальным количеством издержек).

Во-вторых, может играть роль потеря творческого потенциала: когда к сотруднику относятся как к винтику в механизме, который можно в любой момент выкинуть или заменить другим, интерес сотрудников к работе неуклонно падает. Очевидно, что такой порядок вещей устарел, он тянет компанию назад, что не замедлит сказаться на прибыли компании, а успех будет у тех компаний, которые смогут создать у своего персонала ощущение вовлеченности в совершенствование производства. Ряд упомянутых аспектов о необходимости работы над мотивацией сотрудников и методах оценки персонала, применяемых для этого, рассмотрен в работе «К вопросу о применении оценки персонала для повышения эффективности труда» [5].

В-третьих, очевидно, что сокращение трудовых затрат наиболее быстро достигается путем массового сокращения или реорганизации штата. Однако тут на пути предпринимателя возникают определенные затруднения: современное российское законодательство сдерживает инновационное развитие страны и не способствует росту производительности труда (которая в России в несколько раз ниже, чем в западных странах). Действующий на сегодняшний день Трудовой кодекс не выгоден бизнесу: он не дает работодателю эффективно управлять своим предприятием, так как тормозит принятие любых управленческих решений

относительно модернизации предприятия с той скоростью и гибкостью, которых требует сегодняшняя ситуация в экономике [6–7].

Так, при ликвидации работодателем организации, либо же при проведении мероприятий, имеющих своей целью сокращение численности или штата, принятии им решения о введении условий неполного рабочего времени (иными словами, речь идет о тех ситуациях, когда имеет место явление, называемое «высвобождение работников»), ему необходимо в срок не менее чем за два (если же речь идет о массовых сокращениях – не менее чем за три) месяца до предполагаемой даты проведения таких мероприятий уведомить как каждого отдельного работника, так и службу занятости [8].

Для того чтобы осуществить увольнение работников по основаниям, предусмотренным п. 1 и 2 ч. 1 ст. 81 Трудового Кодекса Российской Федерации [9], необходимо безукоризненно и последовательно пройти все этапы данной процедуры, поскольку ошибки могут повлечь такие негативные для работодателя последствия, как судебные разбирательства, значительные финансовые затраты, репутационный вред. Трудовые споры, связанные с обстоятельствами увольнения в связи с ликвидацией организации, тщательно проверяются судами или государственной трудовой инспекцией.

Согласно требованиям ч. 2 ст. 180 ТК РФ о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации работники должны быть предупреждены персонально, под роспись, причем уведомления вручаются не только основным работникам, но и работникам, работающим по договорам внешнего совместительства.

Процедура массовых увольнений и сокращения численности работников начинается с определения тех штатных единиц или должностей, которые непосредственно подлежат сокращению. Принятые изменения в штатном расписании являются юридическим фактом, на основании которого и происходит последующее увольнение по инициативе работодателя (согласно п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Однако обновленное штатное расписание может быть юридически значимым лишь после окончания срока предупреждения работников о предстоящем сокращении. В обязанности работодателя входит тщательнейшая проверка на наличие преимущественного права сотрудников остаться на работе и проведение отбора кандидатов на увольнение таким образом, чтобы увольнение не было признано судом незаконным.

Кроме того, работнику в уведомлении обязательно должно быть предложено иное

вакантное место работы по нижестоящим и нижеоплачиваемым должностям, а также вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

При соблюдении работодателем всех формальных процедур, предусмотренных ТК РФ, издается приказ о прекращении трудового договора с работником и производится окончательный расчет с ним.

Очевидно, что законодательство о защите занятости – самый болезненный аспект трудового законодательства. И меры, предусмотренные законодателем для защиты прав наемных работников, являются основательными. Однако, лишая бизнес возможности развиваться в выгодном ему направлении, Трудовой кодекс фактически, лишает работников возможности получать более высокую заработную плату. «Для фирмы исполнение требований данного законодательства влечет за собой издержки, и чем они выше, тем в среднем дороже обходится работодателю расторжение стандартного (бессрочного) трудового контракта с работником в связи с экономическими, организационными или технологическими изменениями и тем меньше у него возможностей для найма новых работников на условиях временной занятости. В зависимости от вероятности и объема санкций за нарушение законов о защите занятости работодатель принимает решение о том, в какой степени он будет следовать соответствующим предписаниям и как адаптироваться к ним» [10].

Частые заявления представителей крупного бизнеса относительно необходимости смягчения трудового законодательства в России косвенным образом подтверждают выводы исследования о том, что полной компенсации издержек защиты занятости для некоторых российских предприятий не происходит, что ограничивает их возможности в области регулирования численности персонала.

Таким образом, владельцам бизнеса приходится выбирать: придерживаться ли трудового законодательства и оказаться неэффективным предприятием или сделать выбор в пользу принятия наиболее выгодных условий управления [11]. Закон не отрицает ресурсные преобразования на производстве. Преобразования в управлении персоналом возможны в следующих направлениях:

1) обеспечение высокого уровня личной ответственности всех работников предприятия, в который включается наравне с идентификацией базовых ценностей организации в целом и настойчивая, инициативная реализация повседневных целей, стоящих перед ними в практической работе;

2) переход к методам работы, предусматривающим вариативность функциональных задач, предполагающую отказ от традиционного, жесткого разграничения между различными видами работ;

3) определение необходимости, возможности и полезности разделения персонала на группы работников, которых следует оставить в штате организации, и таких, с которыми следует заключать договоры гражданско-правового характера при наличии конкретного объема работ и возможностей его оплаты. Предполагается, что это не просто сдельная оплата работы, а оплата конкретного вклада в реализацию финального продукта.

Переход на договоры ГПХ, образно говоря, представляет собой игру с нулевой суммой, лишь в некоторых случаях может возникнуть синергетический эффект: когда интересы предприятия и работника совпадают. Однако это возможно лишь при условии желания и потребности к изменению, которые побуждаются различными HR-методиками.

Такого рода отношения между работодателем и работником имеют как плюсы, так и минусы для обеих сторон. Как правило, работодатель выигрывает в том, что:

1) он не несет никаких дополнительных финансовых затрат в отношении работника, кроме причитающейся последнему оплаты выполненных услуг по договору;

2) нет необходимости принятия на постоянную работу тех специалистов, чьи услуги требуются лишь эпизодически;

3) существует возможность одностороннего расторжения договора по причине отсутствия дальнейшей надобности в услугах, выполняемых работником.

Однако наряду с очевидными преимуществами необходимо учитывать и негативные особенности, например возможность судебного признания договоров ГПХ трудовыми с вытекающими обязанностями осуществлять все необходимые выплаты, отсутствие управляемости персоналом согласно кадровой политике компании; также нормы об одностороннем расторжении договора работником гражданско-правового характера влекут затруднения в оперативной замене работника аналогичной квалификации.

Что касается самого работника, то отсутствие социальных гарантий в договоре ГПХ, в отличие от трудового, для него является наибольшим минусом. К числу существенных его недостатков также можно отнести то, что работа исполнителя оплачивается только по факту, в случае удовлетворения всех требований заказчика. Многие же работники соглашались на заключение договора гражданско-правового характера из-за таких особенностей, как возможность

самостоятельно корректировать график рабочего времени и не зависеть от определенного рабочего места, так как для работодателя значение имеет исключительно готовый результат их деятельности.

Для проведения разумной оценки эффективности трудовых отношений необходимо также оценить и целесообразность заключения трудовых договоров и с лицами, имеющим ключевой характер значимости в рамках предприятия – носителями ноу-хау и коммерческих разработок: возможно, будет гораздо целесообразнее и экономически выгодно в данном случае заключать договоры гражданско-правового характера. Это в некоторой степени простимулирует творческий потенциал таких работников и положительно отразится на эффективности предприятия в целом, несмотря на существующую возможность лишиться ценного сотрудника.

Исходя из вышеизложенного, представляется целесообразным упростить ключевые процедуры, связанные с управлением персоналом, которые тормозят процесс преобразования. А в целях сохранения состояния стабильности и защищенности гарантий работников обсудить создание внебюджетных фондов для осуществления компенсационных выплат при проведении соответствующих преобразований.

Список литературы

1. Исследование Ольги Мироненко «Законодательство о защите занятости как фактор поведения работодателей» [Электронный ресурс]: Научно-образовательный портал IQ / Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, ВШЭ, 2013. – режим доступа: <https://iq.hse.ru/news/177670852.html>.
2. Guest D. Human-resource management: its implications for industrial relations and trade unions// New perspectives on human resource management. – L., 1989. – P. 40–54.
3. Cicek I. & Ozer B. The effect of outsourcing human resource on Organisational performance: the role of Organisational culture // International Journal of Business and Management Studies. – 2011. – Vol 3, № 2.
4. Ключков Ю.П. Организация бережливого производства на предприятиях машиностроения: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. эконо. наук // ФГБУ науки Института экономики Уральского отделения Российской академии наук (Удмуртский филиал). – Ижевск. – 2012.
5. Левинзон В.С., Мерцалова Е.А. К вопросу о применении оценки персонала для повышения эффективности труда // Международный журнал экспериментального образования. – 2017. – № 5.
6. Мария Денисова. «Трудовое законодательство тормозит и увольнения, и найм» [Электронный ресурс]: ЧОУ «Институт проблем предпринимательства». – М., 2013. – режим доступа: <http://www.ipnou.ru/article.php?idarticle=011402>.
7. Мироненко О.Н. Влияние законодательства о защите занятости на рынок труда: опыт межстрановых сопоставлений // Препринт WP15/2009/03. – М.: ГУ ВШЭ, 2009.
8. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 01.05.2017) «О занятости населения в Российской Федерации» {КонсультантПлюс}.
9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) {КонсультантПлюс}.
10. Вишневецкая Н.Т., Капелюшников Р.И. Информсмент трудового законодательства в России: динамика, охват, региональная дифференциация // Препринт WP3/2007/02. – М.: ГУ ВШЭ, 2007.
11. Антикризисное управление: Учебник // Под ред. Э.М. Короткова. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 432 с.