

мест, а также финансирования программ занятости и профессионального обучения населения.

Таким образом, государство продолжает исполнять свою роль гаранта трудовых прав граждан путем установления основных положений регулирования наемного труда, которые призваны обеспечить единый подход к охране трудовых прав граждан, заключающих трудовой договор независимо от форм собственности и форм деятельности. При этом государство выступает гарантом через законодательство, в частности КЗоТ Украины — кодифицированный общегосударственный акт, который соединил важнейшие нормы трудового права.

Подводя итог, можно сделать такие выводы: 1) полнота правового регулирования трудовых отношений обеспечивается благодаря оптимальному сочетанию публично-правового и частноправового регулирования; 2) публично-правовое регулирование определяет сферу частноправового регулирования; 3) частноправовое регулирование направлено на регулирование общественных отношений в сфере труда, которые являются специфическими для отдельного предприятия и не урегулированы или недостаточно урегулированы в публично-правовом порядке.

Литература:

1. Трудовое право России: учеб. для вузов / А.В. Завгородний, В.В. Коробченко, А.В. Кузьменко [и др.]; под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. — М.: ООО "Юрайт-Издат", 2008.
2. Кодекс законов о труде Украины, 10 дек. 1971 г., № 322-VIII // Ведом. Верх. Совета УРСР. — 1971. — дополнение к № 50. — Ст. 375.
3. Прокопенко, В.И. Трудовое право Украины: шдруч. / В.И. Прокопенко. — вид. друге, стереотип. — Х.: Консул, 2000.

ВЛИЯНИЕ ТРУДОВОГО ПРАВА НА ПОСТРОЕНИЕ ИННОВАЦИОННО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ ЭКОНОМИКИ

Лютов Н.Л., кандидат юридических наук, доцент,

Московская государственная юридическая академия им. О.Е. Кутафина

В последнее время со стороны некоторых российских работодателей появились высказывания о том, что инновационно-ориентированной экономике (или экономике, основанной на знаниях) в России мешает развиваться излишне жесткое трудовое законодательство. Наибольший резонанс по этому поводу вызвало недавнее выступление известного предпринимателя М. Прохорова в Российском союзе промышленников и предпринимателей. Если бы трудовое законодательство было более гибким, а не таким «жестким», как в настоящее время, с точки зрения этих работодателей и некоторых поддерживающих их мнение экспертов, то работодатели бы гораздо активнее применяли инновационные технологии в своем бизнесе и вкладывали деньги в научно-исследовательские разработки, а производительность труда была бы существенно выше. При этом принято ссылаться на опыт экономически развитых стран, где, якобы, все именно так и происходит. На самом деле ситуация прямо противоположна этому тезису.

Важно понимать, что гибкость правового регулирования труда — это синоним понятия «дешевизна труда». Какой бы аспект гибкости мы ни брали — легкость расторжения и изменения трудовых договоров, изменения рабочего времени по инициативе работодателя, снижение выходных пособий, введение гибких графиков и т.п. — все эти меры для предпринимателя приводят к снижению издержек на труд. Теперь зададимся вопросом: увеличивается ли мотивация предпринимателя повышать производительность труда и вводить инновации при понижении его стоимости? Производительность труда — это количество произведенной работником продукции за единицу времени. Нужно ли работодателю повышать количество произведенной каждым работником продукции в ситуации, когда труд дешев? Очевидно, что в гораздо меньшей степени, чем когда он несет большие издержки в отношении труда. Чем труд дороже, тем больше стимул использовать этот дорогой труд по максимуму. То есть, проще говоря, если в распоряжении у работодателя есть сто обходящихся почти бесплатно гастарбайтеров, готовых выкопать котлован, покупать (или тем более проектировать и производить) экскаватор ему совершенно ни к чему.

Эта простая теоретическая мысль подтверждается мировой практикой. Современная экономика достаточно глобализованна. Между государствами происходит активная экономическая конкуренция, и все государства занимают ту или иную нишу в мировом «распределении труда». Существует два типа экспортеров: те, которые поставляют товары и услуги на мировой рынок за счет высокого технологического развития, и те, которые занимают свою нишу на рынке за счет дешевого труда. Первые — это страны «золотого миллиарда», вторые — так называемые развивающиеся страны.

Образчиком «гибкого» трудового законодательства (гибкого для работодателей, а не работников, которым, например, запрещено участвовать в забастовках) является Китай. Другие страны Юго-Восточной Азии в этом на Китай тоже довольно похожи. Эти страны демонстрируют впечатляющие темпы экономического роста. И трудовое законодательство точно не сдерживает инновационного развития этих стран. Внедряют ли их работодатели в странах Юго-Восточной Азии? Много ли в этих странах появляется технологий, не скопированных со старых советских или западных образцов? Может быть, передовая китайская или малайзийская авиационная, космическая, биотехнологическая или какая-то другая наукоемкая промышленность нуждается в защите от копирования технологий со стороны отсталых стран Евросоюза? Наверное, нет.

Если же брать экономически развитые государства, то миф о гибкости трудового законодательства в этих странах очень сильно преувеличен. Помимо несопоставимых с российским минимальных уровней оплаты труда (это тоже проявление жесткости правового регулирования труда: такой минимум ограничивает свободу сторон трудового договора определять его условия), существует масса положений трудового права, например, ЕС, которые регулируют трудовые и непосредственно связанные с ними отношения в значительно более императивной

форме, чем в России. К таким положениям можно отнести нормы об информировании и проведении консультаций с представителями работников — вплоть до права совместного с работодателем принятия управленческих решений, защиту работников при переходе собственности в отношении предприятия, более либеральный подход к праву на забастовку, обширные системы квотирования рабочих мест для нуждающихся в защите социальных групп и другие нормы. Отдельный миф о «западном» трудовом законодательстве — это свобода работодателя увольнять работников без каких-либо оснований, в любой момент и без выплаты компенсаций. В тех случаях, когда работодатели могут уволить работника без уважительной причины, почти во всех промышленно развитых странах они обязаны выплачивать такие выходные пособия (меняющиеся в зависимости от стажа работы в данной организации), о которых российским работникам остается только мечтать.

Поэтому главный вывод, который можно сделать из попытки соотнести гибкость трудового законодательства с инновационностью экономики, заключается в том, что чем меньше работодатель будет нести издержек в отношении рабочей силы, тем меньше он будет внедрять какие-либо инновации.

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ДОГОВОРЫ В СФЕРЕ ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВ-УЧАСТНИКОВ СНГ

Мелешко Х.Т., кандидат юридических наук, доцент,
Белорусский государственный университет

Во многих многосторонних и двусторонних международных договорах государства-участники СНГ предусмотрели обязанность признавать и соблюдать социальные права человека, в том числе и права на пенсионное обеспечение при наступлении страхового случая, предусмотренного законом.

Соглашение о гарантиях прав граждан государств-участников Содружества Независимых Государств в области пенсионного обеспечения от 13 марта 1992 г. (далее — Соглашение от 13 марта 1992 г.) упорядочило пенсионное обеспечение на постсоветском пространстве.

В частности, при назначении пенсии гражданам государств, заключившим Соглашение от 13 марта 1992 г., договаривающиеся государства в целях сохранения пенсионных прав граждан обязаны:

- учитывать трудовой стаж, приобретенный на территории любого из этих государств, а также на территории бывшего СССР, до вступления в силу Соглашения;
- исчисление пенсий производить из заработка (дохода) за периоды работы, которые засчитываются в трудовой стаж;
- осуществлять пенсионное обеспечение граждан государств-участников Соглашения и членов их семей по законодательству государства, на территории которого они проживают;