

ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ И ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ: НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ

Шестерякова И.В., кандидат юридических наук, доцент,
Саратовская государственная академия права

В послании Федеральному Собранию Президента Российской Федерации (далее — РФ) от 12 ноября 2009 г. сказано, что в XXI в. нашей стране вновь необходима всесторонняя модернизация. И это будет первый в нашей истории опыт модернизации, основанной на ценностях и институтах демократии. Вместо примитивного сырьевого хозяйства мы создадим умную экономику, производящую уникальные знания, новые вещи и технологии, вещи и технологии, полезные людям. Вместо архаичного общества, в котором вожди думают и решают за всех, станем обществом умных, свободных и ответственных людей [1].

Модернизация предполагает введение новых технологий, новых современных подходов в экономике, образовании, труде и т.д. Наряду с модернизацией, большое внимание уделяется и инновационным процессам в указанных областях. Так, существует ряд Постановлений Правительства РФ, отражающих соответствующие Указы Президента РФ относительно выделения дополнительных средств на подготовку рабочих кадров и специалистов для высокотехнологичных производств в государственных образовательных учреждениях начального профессионального и среднего профессионального образования, внедряющих инновационные образовательные программы.

Модернизация и инновация, проводимая в настоящее время, так или иначе, коснется каждого человека. Например, Стратегия развития информационного общества от 7 февраля 2008 г. № ПР-212 [2] указывает, что информационное общество характеризуется высоким уровнем развития информационных и телекоммуникационных технологий и их интенсивным использованием гражданами, бизнесом и органами государственной власти. Таким образом, эти вопросы будут актуальны и для тех, кто работает, получает соответствующее образование или вообще не работает.

Модернизация — изменение существующего, внедрение нового, современного. Очевидно, что это внедрение может проходить по нескольким направлениям:

1. Внедрение новой техники, переоснащение производства, новых технологий. Представляется, что в результате этой модернизации будет не сокращение, а увеличение рабочих мест, организация новых производств и т.д;

2. «Модернизация» самих работников, то есть повышение квалификации, овладение новыми профессиями, получение дополнительного образования, новых навыков и т.д.;

3. «Проникновение» нового в трудовое право. Это процесс модернизации норм трудового права, усиление их социального характера и направленности, а также взаимодействие и соответствие международным нормам.

В связи с этим, одно из направлений совершенствования трудового законодательства РФ — это соответствие норм трудового права вызовам времени. Одним из таких направлений представляется уделение как можно большего внимания профессиональной подготовке и переподготовке, повышению квалификации, например, в сфере компьютерного образования. Девиз современного общества «Всеобщая компьютерная грамотность» сродни лозунгу 20-х годов прошлого столетия «Долой неграмотность!». В свое время ликвидация всеобщей неграмотности продвинула страну, экономику далеко вперед. Сегодня то же самое происходит с компьютеризацией. Очевидно, что и трудовое право не сможет остаться в стороне от сложившейся ситуации: появятся новые требования к знаниям и умениям работников. Указанная Стратегия предусматривает, что информационное общество характеризуется высоким уровнем развития информационных и телекоммуникационных технологий и их интенсивным использованием гражданами, бизнесом и органами государственной власти. Международный опыт показывает, что высокие технологии, в том числе информационные и телекоммуникационные, уже стали локомотивом социально-экономического развития многих стран мира, а обеспечение гарантированного свободного доступа граждан к информации одной из важнейших задач государства. Целью формирования и развития информационного общества в Российской Федерации является повышение качества жизни граждан, обеспечение конкурентоспособности России, развитие экономической, социально-политической, культурной и духовной сфер жизни общества, совершенствование системы государственного управления на основе использования информационных и телекоммуникационных технологий. К числу основных задач относятся: повышение качества образования, медицинского обслуживания, социальной защиты населения на основе развития и использования информационных и телекоммуникационных технологий; совершенствование системы государственных гарантий конституционных прав человека и гражданина в информационной сфере; развитие науки, технологий и техники, подготовка квалифицированных кадров в сфере информационных и телекоммуникационных технологий и др. Для решения поставленных задач государство обеспечивает развитие законодательства и совершенствование правоприменительной практики в области использования информационных и телекоммуникационных технологий; создает благоприятные условия для интенсивного развития науки, образования и культуры, разработки и внедрения в производство наукоемких информационных и телекоммуникационных технологий; создает условия для равного доступа граждан к информации.

Однако в связи с этим будет наблюдаться тенденция не к сокращению, а к увеличению рабочего времени. С развитием указанных технологий работники будут под постоянным «контролем» работодателя, всегда находиться «на связи», что приведет к сокращению полноценного отдыха работника. Исследования, проведенные Международной организацией труда, свидетельствуют, что каждый пятый работник в мире, или почти 600 млн. человек, по-прежнему трудятся более 48 ч. в неделю. Несмотря на то, что за последние 50 лет в мире возобладала тенденция

к использованию 40-часовой рабочей недели, нельзя не отметить, что имеются существенные различия между государствами, а также неравномерное продвижение по пути сокращения установленной продолжительности рабочей недели. Международная организация труда устанавливает, что достойная организация рабочего времени должна соответствовать пяти взаимосвязанным критериям: сохранить здоровье и безопасность работников, учитывать интересы семьи, продвигать принципы гендерного равенства, способствовать повышению производительности и учитывать мнение и выбор работника относительно его рабочего времени. Международная практика показывает, что среди стран, излишняя продолжительность рабочего времени (более 48 ч. в неделю) имеет место в Перу, Республике Корея, Таиланде, Пакистане, Соединенном Королевстве, Израиле, Австралии, Швейцарии и США. Попытки сократить рабочее время в этих странах не имели успеха. Работники трудятся больше, чтобы получать более высокую заработную плату. Кроме того, работодатели широко используют сверхурочную работу, чтобы увеличить объем продукции. Недавние исследования в Европе показали, что сверхурочная работа в течение недели и в нерабочее время (по окончании рабочего дня, по вечерам, ночью и в выходные дни) — основные факторы, делающие работу неудобной для выполнения семейных обязанностей. Сверхурочная работа не позволяет уделять достаточное время семье. Однако для работников, получающих за нее дополнительное вознаграждение, она может быть серьезным финансовым подспорьем, и люди могут не согласиться работать с меньшей продолжительностью. Для высококвалифицированных работников и сотрудников руководящего звена сверхурочная работа, которая, как правило, не оплачивается, — это возможность показать приверженность работе и заинтересованность в карьерном росте.

Кроме того, необходимо будет выработать новые стандарты и требования к рабочим местам. Появятся новые стандарты в области охраны труда, изменятся должностные обязанности работников и работодателей, изменятся уровень и методика подготовки кадров в учебных заведениях и на производстве.

Представляется, что в целях урегулирования этих вопросов необходимо будет внести изменения в ряд нормативных актов, и, прежде всего, в Трудовой кодекс РФ, в частности, в статьи о рабочем времени и контроле за ним. Изменения коснутся и гл. 14 Трудового кодекса РФ «Защита персональных данных работника», так как всеобщая компьютеризация в нашей стране ставит под сомнение гарантированность сохранности персональных данных работника.

Российской Федерации необходимо также будет привести свое национальное законодательство в этой области в соответствие с международными стандартами, ратифицировав ряд международных актов, например, Конвенцию МОТ 2006 г. «О труде в морском судоходстве» [3], в которой закреплен один из руководящих принципов В5.1.3, предусматривающий, что в перечень национальных требований в ч. I Декларации о соблюдении трудовых норм в морском судоходстве надлежит включать полностью или дополнять его указаниями на законодательные положения, касающиеся условий труда и жизни моряков, по каждой из категорий. Меры по

обеспечению соблюдения Конвенции должны включать общие международные требования о том, чтобы судовладелец и капитан получали информацию о новейших достижениях в области технологии и научных открытий, касающихся организации рабочего места, принимая во внимание опасность, присущую работе моряков, и соответствующим образом информировали представителей моряков, гарантируя тем самым более высокий уровень защиты условий труда и жизни моряков на борту судов. Однако пока только создана Межведомственная комиссия [4] по подготовке к ратификации Российской Федерацией этой Конвенции МОТ и делаются шаги по приведению национального законодательства РФ в соответствие с этими стандартами. Так, постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2008 г. № 1009 «О возложении на Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации функций компетентного органа, предусмотренных Конвенцией МОТ № 179 о найме и трудоустройстве моряков» [5] на Минздравсоцразвития России возложена функция компетентного органа, уполномоченного издавать акты, имеющие обязательную юридическую силу в отношении найма и трудоустройства российских граждан и лиц без гражданства для работы в составе экипажей морских судов, плавающих под Государственным флагом Российской Федерации.

Представляется необходимым ратифицировать Конвенцию МОТ № 184 «О безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве» (Женева, 21 июня 2001 г.), которая в ст. 8 предусматривает, что работники сельского хозяйства имеют право на получение информации и консультаций по вопросам безопасности и гигиены труда, в том числе о рисках, связанных с новыми технологиями. Однако, по мнению Минздравсоцразвития России, она отнесена к категории конвенций, ратификация которых отложена на более поздние сроки или нецелесообразна вообще [6]. Думается, что мнение Министерства поддержать не представляется возможным. Россия не ратифицировала конвенцию.

Нормы трудового права России должны соответствовать концепции и политике достойного труда. Для реализации этой программы основными пунктами концепции достойного труда в России, на наш взгляд, должны стать следующие: расширение сферы действия трудового права; содействие занятости (в том числе решение вопросов молодежной занятости, вместе с этим необходимо особое внимание государства к вопросам профориентации молодежи (начиная со школы), проведению работы по прогнозированию нехватки кадров по тем или иным специальностям, возобновление работы по распределению выпускников.); ликвидация трудо-правовой неграмотности работников и работодателей; соблюдение и реализация трудовых прав в сфере труда; развитие социально-партнерских отношений; развитие сети среднего профессионального образования и получения специальности непосредственно на производстве; расширение деятельности профсоюзов; трудовая и социальная реабилитация лиц с пониженной трудоспособностью; гендерное равенство; регулирование вопросов миграции и оказание правовой помощи работникам-мигрантам и членам их семей. Представляется, что указанная концепция должна быть предложена Президентом РФ.

Таким образом, инновация в экономике позволит изменить и модернизировать не только сферу производства, перейти на новый уровень развития экономики, но и внести изменения, модернизировать существующие трудовые нормы российского трудового права.

Литература:

1. Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/transcripts/5979>. — Дата доступа: 10.05.2010.
2. Российская газета. — 2008. — 16 февр.
3. Справочно-правовая система «Гарант Платформа F1 Эксперт».
4. О создании Межведомственной комиссии по подготовке к ратификации Российской Федерацией Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве: приказ Минтранса Рос. Федерации, М-ва здравоохранения и социального развития Рос. Федерации, МИД Рос. Федерации, М-ва промышленности и энергетики Рос. Федерации и Федеральной миграционной службы Рос. Федерации, 24 марта 2008 г., № 49/137/3287/139/69 // Справочно-правовая система «Гарант Платформа F1 Эксперт».
5. Собр. законодательства Рос. Федерации. — 2009. — № 2. — Ст. 217.
6. Информация о возможности ратификации конвенций Международной организации труда (МОТ). Информационная подборка к Парламентским слушаниям «Развитие российского законодательства в социальной сфере: перспективы дальнейшей ратификации Российской Федерацией конвенций Международной организацией труда (МОТ)». — М., 2009.

ПОНЯТИЕ И ПРИЗНАКИ ПРАВООТНОШЕНИЙ ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ

Шишко Г.Б., кандидат юридических наук, профессор,
Белорусский государственный экономический университет

1. В общей теории права правоотношение понимается как отношение, в котором стороны связаны между собой взаимными юридическими правами и обязанностями, охраняемыми государством. Правоотношение есть конкретизированная мера внешней свободы, которая в общих чертах представляется его участникам нормами объективного права. Однако, современная правовая наука не должна и не может ограничиваться одним лишь изучением правовых норм, что невозможно без глубокого исследования различных способов реализации правовых предписаний. Одной из главных, наиболее распространенных форм такой реализации служат правовые отношения [1].

Понятие правоотношения основательно разработано в правовой науке. Правоотношение признается средством перевода общих установлений правовых норм (объективного права) в конкретные (субъективные) права и обязанности участников общественных отношений. Право в объективном смысле представляет собой совокупность правовых норм, определяющих содержание прав и обязанностей персонально не определенного круга субъектов. В них содержатся предписания, относящиеся к множеству лиц, находящихся в сфере действия правовой нормы. Право в субъективном смысле есть индивидуализированное право. В нем общие юридические права и обязанности становятся принадлежностью конкретных лиц и таким образом переводятся в плоскость правоотношения [2, с. 306—307].