

Л.И. Корнеева, д-р пед. наук, профессор,
А.П. Лехнова, соискатель,¹
г. Екатеринбург

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОБУСЛОВЛЕННОСТЬ ВНЕДРЕНИЯ ТЕХНОЛОГИЙ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Модернизация системы образования в условиях глобализации не является более дискуссией, а представляет собой сложившийся факт, с которым научному сообществу необходимо будет считаться. Она должна опираться на опыт передовых стран, внедряя новые технологии, и учитывать разнотипности целевой аудитории, использующей образовательные ресурсы в различных целях.

Ключевые слова: СеВІТ, высшее образование, глобализация, дистанционное образование, интеллектуальный потенциал, информационные технологии, модернизация, образовательное пространство, повышение квалификации.

Образование является мощной базой для развития страны в целом, ее потенциала в различных экономических, политических и социальных сферах, а также для каждого индивида. «Обучение в течение жизни» – *Life-long education* – именно этот постулат провозглашали такие ученые, как Малколм Ноулз и Александр Капп [9], которые делали акцент в своих работах на постоянное обучение взрослых.

Целью системы образования любой страны является поддержка, развитие и формирование интеллектуального потенциала. Именно развитие интеллектуальных обла-

стей является залогом экономического роста Российской Федерации. Опыт передовых стран показывает нам как при создании интеллектуальной базы, инноваций и их реализации можно добиться не только экономического, но и социального благосостояния [4].

На данный момент нельзя с уверенностью сказать, что положение России на мировом рынке устойчивое. Передовые страны развивают, прежде всего, образование, в то время как в России все непроизводственные отрасли, а особенно образовательная отрасль, расцениваются как «бюджетные иждивенцы», по выражению В.М. Кузнецова, вице-президента Всероссийского фонда образования. Необходимо вкладывать больше средств в развитие образования, в следующее поколение, а соответственно и в новых специалистов, которые создадут тенденции к процветанию.

Согласно сборнику Росстата «Молодежь в России» выпуск специалистов государственными учреждениями высшего профессионального образования можно представить в табл. 1.

¹ *Корнеева Лариса Ивановна* – доктор педагогических наук, профессор, директор департамента языковых коммуникаций, заведующая кафедрой иностранных языков и перевода Института фундаментального образования Уральского федерального университета имени первого Президента России Б.Н. Ельцина; e-mail: lorakom@list.ru.

Лехнова Анна Петровна – преподаватель кафедры иностранных языков и перевода Института фундаментального образования Уральского федерального университета имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, соискатель; e-mail: lanna88@list.ru.

Прогресс требует весомых изменений, которые в свою очередь, требуют модернизацию системы образования. В современном мире дистанционное образование играет ключевую роль не только в некоторых вузах в виде новой формы обучения, но также на предприятиях, в компаниях с целью профессиональной подготовки, повышения квалификации сотрудников.

В статье мы ставим перед собой следующие задачи:

1. Рассмотреть феномен дистанционного образования.

2. Выявить возможности применения технологий в различных сферах.

3. Проанализировать социально-экономические факторы для внедрения технологий дистанционного образования.

Согласно проекту модернизации России особое внимание будет уделяться таким сферам, как экономика, промышленность и информационные технологии. Однако есть и другой критерий модернизации – социологический, который подразумевает создание макросоциальной системы, обеспечивающей квалифицированным, талантливым

гражданам комфортные условия воспроизводства и реализации своего человеческого потенциала. Данная система призвана обеспечить социальное равновесие с Западом, «чтобы факт “утечки мозгов” не имел место быть, чтобы условия труда и жизни соответствовали уровню западных стран. Цель правительства создание прорывных технологий и продуктов» [1]. Именно феномен дистанционного образования в рамках модернизации вносит изменения в социальные качества людей, реализуя ее задачи.

Толчком к постепенному изменению системы образования послужило создание Открытого университета (The Open University) в Великобритании в 1969 г. по Указу Королевы Елизаветы II. На сегодняшний день Открытый университет является самым крупным университетом Великобритании, ежегодно в нем обучаются свыше 200 000 студентов разных возрастов [8]. Цель данного университета – предоставить людям возможность обучаться и получать диплом дистанционно, не используя классическую систему образования в аудитории. Изначально студентами данного учеб-

Таблица 1

Выпуск специалистов государственными учреждениями высшего профессионального образования по некоторым специальностям согласно Общероссийскому классификатору специальностей образования [7]

	2005 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.
Выпущено специалистов всего (тысяч человек)	978,4	1108,9	1125,3	1166,9
Физико-математические науки	17,1	17,1	17,4	17,1
Естественные науки	16,2	17,5	17,5	17,2
Гуманитарные науки	153,8	180,0	183,4	191,3
Социальная наука	12,0	16,6	16,9	18,1
Образование и педагогика	135,1	135,9	131,7	131,2
Экономика и управление	305,9	363,8	376,1	394,1
Сфера обслуживания	6,3	10,0	11,6	13,6
Информационная безопасность	1,3	2,3	2,8	3,3

ного заведения могли стать только абитуриенты Великобритании, однако сегодня там учатся студенты из других стран.

В Открытом университете используется большое число методов преподавания и все они дистанционные, включая различные аудиоматериалы, Интернет, CD-диски, телевизионные программы. Радиовещательная передача на канале BBC длилась с 3 января 1971 г. по 15 декабря 2006 г. В большинстве курсов предусмотрено общение с преподавателями (Associate Lecturers), которые оценивают работу студента, дают комментарии по поводу ответа. Некоторые учебные модули предусматривают дневное обучение непосредственно в университете. Примером может служить модуль K301 для получения степени в области здравоохранения (Health Promotion). Данный модуль предусматривает наличие двух учебных дней, во время которых проводятся семинары, а также практические занятия. Рейтинг Открытого университета можно сравнить с университетами Оксфорда и Кембриджа. Среди университетов дистанционного обучения выделяют также Университет Южной Африки (University of South Africa), Открытый университет Хаген (FernUniversität in Hagen), Германия 1974 [10].

Для более четкого понимания системы дистанционного обучения необходимо затронуть два термина, которые помогают классифицировать виды дистанционного образования – асинхронное и синхронное образование – с учетом временного и географического фактора.

1. Асинхронное (несовпадающее по времени) дистанционное образование – тип образования, при котором можно использовать печатные материалы, видео, CD-диски, электронную почту, а также обсуждения через компьютер. Появление технологии «коммуникации посредством компьютера» (СМС) открыло ряд возможностей для асинхронного образования.

Эта методика широко используется в изучении иностранных языков, когда пре-

подаватель отправляет аудиофайлы, которые студенты должны прослушать, сделать задания и отправить обратно по электронной почте. Как для учебного заведения, так и для частных лиц, асинхронная система образования является популярной, эффективной и бюджетной в плане внедрения. В таком типе образования учащийся самостоятельно регулирует свое продвижение по материалу.

С каждым годом популярность асинхронного образования растет и в связи с этим появляются новые форматы подачи информации (подкасты, скринкасты) [10]. Асинхронное обучение основано на конструктивизме, следовательно, ответственность обучаемого более велика, нежели чем при синхронном обучении, так как именно он сам решает, стоит ли ему продолжать обучение и в каком темпе. Основной термин данной методики – самодисциплина и мотивация.

Примером асинхронного обучения может быть Европейская школа корреспондентского обучения (ЕШКО), штаб-квартира которой находится в Голландии. Филиалы школы находятся в шести странах мира, и в них заочно обучаются сотни тысяч студентов.

Корреспондентские курсы, предлагаемые ЕШКО, ориентированы на сферу дополнительного образования и предназначены для людей, желающих самостоятельно изучать иностранные языки, приобрести или повысить профессиональную квалификацию. Данный метод обучения подходит тем, кто не располагает достаточным количеством свободного времени или кто не может по каким-либо причинам учиться по традиционной методике.

Идея школы – рассылка пособий на дом, содержание которых изложено в простой и доступной форме. Учащиеся самостоятельно выбирают темп и режим работы. Раньше данная система обладала одним большим недостатком – отсутствием обратной связи с преподавателем. Сейчас для некоторых

курсов данная проблема решена, и учащиеся, выполнив задание по курсу, отправляют его преподавателю, закрепленному за ними территориально, на проверку. При использовании обычной почты данный процесс занимает длительное время, однако при появлении электронной почты возможности такой системы расширились.

По методике школы ЕШКО предлагаются следующие курсы:

- Языковые курсы.
- Бизнес-менеджмент.
- Офис-менеджмент.
- Финансы и учет.
- Маркетинг, реклама, PR.
- Искусство и дизайн.
- Красота и здоровье.
- Компьютерные курсы.
- Музыка.
- Педагогика и развитие личности.

К этому же типу обучения можно отнести программу известного российского полиглота, переводчика и преподавателя Дмитрия Петрова «Полиглот» на телевизионном канале «Культура». Довольно быстро это программа нашла своего зрителя в таком сложном сегменте телевидения, как «Образование и просвещение». Петров знает свыше 30 языков, может читать на 50 языках, однако активно работает с восемью языками: английский, французский, немецкий, итальянский, испанский, греческий, хинди и чешский. Согласно программе «Полиглот» зрителям предлагается овладеть навыками общения на иностранном языке в интенсивной форме за 16 занятий. В программе три сезона: первый сезон посвящен английскому языку, второй – итальянскому, третий – французскому языку. Программа позволяет усвоить базовые конструкции и приобрести определенный лексический набор. Минус данной программы – отсутствие обратной связи. Если у ученика появляются вопросы, ему не с кем проконсультироваться.

2. Синхронное (совпадающее по времени) дистанционное образование

осуществляется при использовании технологий, которые позволяют осуществлять коммуникацию «учитель – ученик» в режиме реального времени, посредством телефонной линии или чатов. Время занятий запланировано и таким образом эта система образования менее гибкая, чем предыдущая. Синхронное обучение может повысить мотивацию студента, так как занятия проходят в группе, и есть возможность ориентироваться на других студентов.

Сегодня многие образовательные учреждения предлагают совмещенную методику, основанную на использовании преимуществ асинхронного и синхронного обучения и объединение их в новом направлении, которое в 1990 г. получило название Multi-synchronous. Пример подобной интеграции может служить курс по деловому английскому языку, разработанный Кристин Убер Гроссе (2001). Она соединила следующие элементы:

- интерактивное спутниковое телевидение (синхронность);
- веб-доска (web-board) для общения в чате (синхронность), для отправки домашних заданий (асинхронность);
- электронная почта (асинхронность);
- личные встречи, проводимые в начале курса (синхронность) [10].

Проведем анализ стоимости разных типов обучения (табл. 2).

Разберем существующие средства дистанционного обучения, которые широко используются во многих образовательных учреждениях всего мира, несмотря на то, что данный вид обучения начал развиваться не так давно. Прежде всего необходимо создать среду дистанционного обучения:

- централизованное управление процессом обучения;
- предоставление учебного материала;
- обеспечение поддержки современных стандартов в сфере технологий дистанционного обучения;

- разработка универсальных курсов и возможность многократного использования;
- широкий диапазон средств организации взаимодействия между всеми участниками учебного процесса.

Дистанционный курс может содержать большой диапазон элементов:

- информационные слайды;
- симуляции работы с программным обеспечением;
- интерактивные тренажеры;
- тесты;
- ролевые упражнения.

Если перечислить наиболее популярные виды взаимодействия на основе вышесказанного, то можно выделить:

- электронная почта;
- чат;
- блоги;
- форум;
- аудио- и видеоконференции [5].

Также при исследовании феномена дистанционного образования необходимо понять, в какой сфере оно применимо. На сегодняшний день практически каждая категория слушателей может быть переведена полностью или частично на дистанционное обучение. Однако наибольшее распространение оно получило в сфере повышения квалификации. Практически у всех организаций, имеющих разветвленную структуру, существуют центры дистанционного обучения. Также необходимо отметить, что основным «местом деятельности» дистанционного обучения стали вузы. В большинстве учебных заведений по всей территории Российской Федерации используются дистанционные технологии (как при получении первого, так и второго высшего образования) [3].

Интересным примером внедрения системы дистанционного обучения был следующий курс «Французский язык в профессиональной среде через спутник». Дан-

Таблица 2

Стоимость на разных формах обучения

	ЕШКО	Очное обучение в вузе*	Заочное/вечернее обучение в вузе*	Дистанционное обучение
1. Иностраный язык	курс от 7 до 20 месяцев – от 5000–7000 руб.	4 года; 90 000–100 000 руб./год	4–5 лет; 64 000 – 68 000 руб./год	3–4 года, 30 000–60 000 руб./год
2. Менеджмент организации	12 месяцев – 8400 руб.	4 года; 65 000–90 000 руб./год	4–5 лет; 39 000–60 000 руб./год	3,5–4, 5 года, 26 000–35 000 руб./год
3. Связи с общественностью	12 месяцев – 7800 руб.	4 года; 68 000–100 000 руб./год	4–5 лет; 39 000–55 000 руб./год	3–4 года, 25 000–42 000 руб./год

Примечание. * Данный анализ проведен на основе информации о стоимости обучения в таких учебных заведениях, как Уральский федеральный университет, Гуманитарный университет, Институт международных связей, Уральский государственный экономический университет. Для графы «Дистанционное обучение» мы взяли информацию в основном из московских вузов, которые предлагают данную форму обучения.

ный курс был разработан на основе проекта, финансируемого Европейским Союзом, RATIO (Rural Area Training and Information Opportunities) – курс для обучения французскому языку жителей сельской местности. Многоуровневая структура данного проекта подразумевала следующие этапы:

1. Стационарная система. В специально созданном центре RATIO находятся компьютеры с операционной системой Windows 95 и дополнительным программным обеспечением, которое дает доступ к последним новостям. На этом этапе есть возможность связаться с преподавателями для разъяснения учебного материала. У отдельных компьютеров была техническая возможность для выхода на связь с преподавателями через видеоконференцию. Таким образом, получалось «личное общение на расстоянии». Путем обмена данными задания проверялись и оценивались на расстоянии.

2. Асинхронная система связи. Студенты оставляли сообщения друг для друга или для преподавателя и по желанию могли организовать дискуссию.

3. Синхронная система связи. Интерактивная система связи, во время которой студенты используют видео-, аудиоконференции. Обучение проходит в режиме реального времени.

4. Интегрированный этап. Использовались все вышеуказанные методики. Однако в каждом центре RATIO была установленная антенна для получения данных спутника через университет в городе Плимут (Великобритания).

Таким образом, через спутник студенты получали актуальную информацию о том, что происходит в мире в сфере бизнеса, экономики и политики. Курс состоял из спутникового телевидения и затем видеоконференции, на которой шло обсуждение. Материалы студентам высылали заранее, они включали введение в программу, дополнительные объяснения, материалы для чтения и вопросы для аудирования. Во время видеоконференции студенты делали

интерактивные упражнения, основанные на только что увиденном материале.

Факторы, влияющие на развитие системы дистанционного образования:

1. Увеличение числа зачисленных студентов в высшие учебные заведения и неспособность инфраструктуры вуза справиться с ними способствует созданию дистанционных курсов.

2. Студенты выбирают курсы в соответствии с расписанием и внешними обстоятельствами. Все большее число студентов трудоустроены и сталкиваются с проблемой посещаемости в конвенциональной системе образования. Дистанционные курсы позволяют совмещать обучение и подстраивать его график под рабочее расписание. Таким образом, студент получает образование и в то же время приобретает опыт работы, который играет важную роль в современном трудовом мире. Это позволяет избежать «замкнутого круга»: после окончания университета сложно устроиться на работу в виду отсутствия опыта работы. При посещении дистанционных курсов студент выходит не только с теоретическими, но уже и с практическими навыками и готов к трудоустройству и испытаниям экономического мира.

3. Разнообразие целевой группы. Студенты дистанционной формы обучения становятся отдельным типом обучающихся. Обычно большинство из них представляют старшую возрастную группу и уже с окончанным первым высшим образованием. По статистике такие студенты получают в два раза больше положительных оценок по сравнению со студентами традиционной формы обучения и в два раза меньше отрицательных. Взрослые студенты в процессе обучения опираются на личностный опыт и более практически ориентированны. Современное информационное общество предпочитает краткие курсы (разбитое модульное обучение).

4. Доступность системы дистанционного обучения позволила получить обра-

зование женщинам в декретном отпуске, жителям отдаленных местностей, а также людям с ограниченными физическими возможностями. Тем самым обогащается интеллектуальный потенциал страны. Во времена постоянно меняющейся экономической ситуации, нестабильности рабочего рынка важным является наличие диплома о высшем образовании, диплома о переподготовке и так далее.

Согласно исследованиям Росстата уровень безработицы в России в феврале 2012 г. составил 6,5 %. Однако за месяц число нетрудоустроенных граждан сократилось на 87 тысяч человек, или на 1,8 %, за год эта цифра составила 861 тысяч человек, что составляет 15,1 %. Средний возраст российского безработного составляет 35 лет. Согласно статистике увеличивается число безработных, не имеющих практического опыта трудовой деятельности [2].

5. Акцент академической успеваемости смещается от успешного завершения курса до выработки компетенции. Во многих случаях более предпочтительны сертификаты, нежели чем степень. Система переходит от теоретического получения информации к результативной, практической и ориентированной на работодателя. Знания, опыт, навыки играют более значимую роль, чем диплом о высшем образовании, которые практически ничем не подкреплен. С акцентом на развитие компетенции внимание будет уделяться тому, что необходимо студентам в профессиональном мире.

6. Аутсорсинг в высших учебных заведениях. Благодаря Болонскому процессу как методу создания единого пространства высшего образования, российские вузы претерпели некоторые изменения, как по нормативным показателям, так и по степени, присваиваемой после окончания вуза. Безусловно, наблюдаются положительные и отрицательные стороны данного процесса. Однако в контексте дистанционного обучения нас интересует факт сотрудничества зарубежных вузов с российскими учебны-

ми заведениями, обмен опытом, участие в международных конференциях, проектах, студенческий обмен. Тем самым преподаватели зарубежных вузов могут принимать участие в образовательном процессе благодаря технологиям дистанционного обучения, телемосту, интернет-конференций, записи лекций и консультаций.

Необходимо также отметить, что сотрудничество в сфере международного образования уже набирает обороты в Уральском федеральном университете. Недавно прошла встреча ректора УрФУ и директора компании Ericson Education, где были обсуждены вопросы разработки курсов обучения для преподавателей и аспирантов УрФУ; развития технологических инноваций.

Некую часть технологий для процесса модернизации правительство России может получить от США и стран Западной Европы. В Германии ежегодно проходит международная выставка-форум CeBIT (Centrum der Büro und Informationstechnik) [6], где участвуют представители отрасли ICT (информационные и коммуникационные технологии). В 2012 г. в данной выставке приняли участие свыше 4200 экспонентов из 70 стран, ее посетили 312 тысяч человек. В 2010 г. автор статьи занимался организацией участия в данной выставке русско-немецкой компании, продвигавшей IC в Европе. Основное внимание данной выставки уделяется высокотехнологичным продуктам для предприятий, государственного сектора и здравоохранения. Однако отдельно необходимо выделить Федеральное агентство по образованию, которое принимает участие в данной выставке с 2003 г. Организации и вузы выступают со своими проектами в сфере информатизации образования. Ниже приведены примеры участников и их проекты:

1. *Вологодский государственный технический университет* прочно удерживает позиции лидера в сфере информационных технологий. В университете создана корпоративная сеть, работают 45 компьютерных

классов. На выставке ВоГТУ представляет Дистанционный лабораторный практикум по программированию. Это электронный ресурс для проведения дистанционного практикума по программированию, сочетает достоинства on-line проверки решений учащихся с элементами обучения программированию. С применением практикума облегчается труд преподавателя по проверке решений; система использует новый способ контроля плагиата в программном коде, не привязанный жестко к языку программирования и обнаруживающий сходство даже при изменениях имен идентификаторов и вставке избыточного исходного кода.

2. *Московский физико-технический институт* (государственный университет) представляет персональную образовательную среду SIMLearn, которая предназначена для поддержки персонализированного непрерывного компетентностно-ориентированного образования как в дистанционной, так и в смешанной форме. Система интегрирует основные составляющие системы дистанционного образования с элементами социальной сети, позволяя выстраивать индивидуальную образовательную траекторию, организовывать и структурировать образовательные контакты.

Другая представленная разработка, гибридная система рецензирования документов, позволяет совместить опыт организации заочного обучения на привычных бумажных носителях с новыми технологиями хранения и передачи информации. Система дает возможность учителю и ученику выбирать удобную форму представления рабочих материалов (бумажную или электронную), упрощая и унифицируя процессы ее обработки и хранения. Дистанционная школа на базе этой системы позволяет совершить мягкий переход к новым образовательным технологиям.

Также МФТИ представляет инновационные образовательные технологии на основе виртуального повествования. Виртуальное повествование – это новый жанр

интерактивных приложений, объединяющий в себе новейшие достижения в области технологии виртуального окружения и науки искусственного интеллекта. Разработанная технология позволяет учителям персонализировать обучение, сделать образовательный процесс более увлекательным, перенести место проведения урока в виртуальный мир и провести эксперименты, неосуществимые на Земле.

3. *3D ЛИГА* – лидер в области 3D визуальных технологий, виртуальной реальности и смешанной реальности в России и СНГ. Интернет-система дистанционного обучения с применением интерактивных визуальных средств и 3D-тренажеров. Система интерактивного 3D-обучения и контроля знаний реализует комплексный процесс виртуального образования. Интерактивная система предназначена для создания и размещения специализированных технических 3D-тренажеров, дистанционного доступа к ним учащихся, полной методической и информационной поддержки, тестирования и контроля знаний. Система 3D-телеконференции и 3D-телепрезентации позволяет одновременно проводить 3D-телеконференции в формате FullHD между студией и несколькими аудиториями при ограниченной пропускной способности телекоммуникаций. Система также позволяет проводить удаленную 3D интерактивную презентацию для этих аудиторий. Система смешанной реальности позволяет управлять виртуальными 3D-объектами в студии, демонстрировать объемные 3D-объекты для аудиторий.

Международная интеграция ведет к интеграции систем образования, к созданию единого мирового образовательного пространства для мирового сообщества. Образование становится инструментом взаимопроникновения не только знаний и технологий, но и инструментом борьбы за рынок, решением геополитических задач. При этом дистанционные методы обучения, основанные на современных техноло-

гиях, обладая высокой степенью распространения, играют основную роль. Также в развитии дистанционного образования важен процесс гуманизации системы, т. е. направление педагогического процесса на личностно-ориентированное взаимодействие преподавателя и студента при помощи современных интернет-технологий. В центре образовательной системы становится личность студента, обеспечение бесконфликтных условий его обучения и развития (Student-Centered Learning).

Большое внимание дистанционному обучению уделяет государство. Пред-

ставить себе модернизацию страны без развития современных образовательных технологий невозможно. Многие государственные программы содержат планы по развитию технологий дистанционного обучения. Что касается предметной области, для обучения в рамках которой могут применяться технологии дистанционного обучения, то сегодня, по сути, есть только одно ограничение – стоимость разработки учебного контента. Однако при массовом обучении стоимость дистанционного курса обучения будет выгоднее, чем очного.

Список использованных источников

1. Дискин И.Е. Модернизация России: сохранится ли после 2012 года? Уроки по уходу. М.: Европа, 2011.
2. Занятость и безработица в Российской Федерации в октябре 2012 г. (по итогам обследований населения по проблемам занятости) // Госменеджмент. 2013. № 1. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://gosman.ru/?news=27561>.
3. Катровский А.П. Формирование и развитие территориальной структуры высшего образования России. М.: Международные отношения, 2003.
4. Красноженова Г.Ф. Высшая школа России. Проблемы сохранения интеллектуального потенциала. М.: Мысль, 1998.
5. Теория и практика дистанционного обучения / под ред. Е.С. Полат. М.: Академия, 2002.
6. Польша. Модернизация продолжается // Эксперт. 2012. № 1.
7. Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.gks.ru>.
8. Lee Ayers Schlosser. Distance Education: Definition and Glossary of Terms. 2nd Edition. 2006.
9. Smith M.K. Malcolm Knowles, informal adult education, self-direction and andragogy. 2002. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.infed.org/thinkers/et-knowl.htm.
10. White C. Language learning in distance education, Cambridge: University Press, 2003.

ЭКОНОМИКО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Рассматриваются проблемы применения экономических подходов к трудовому праву. Проанализированы поведение работодателей в трудовых отношениях и экономическая составляющая при разрешении трудовых споров. Обозначены проблемы, расхождения во взглядах представителей экономической и юридической наук. Сформулированы некоторые предложения по пути совместного поиска решений и сближения позиций ученых. Сделан акцент на необходимости обеспечения баланса экономической целесообразности и социальной защищенности.

Ключевые слова: реформирование законодательства, баланс интересов, злоупотребление правом, экономические аспекты в судебной практике.

Представители российского бизнеса выступают с инициативой внесения корректив в трудовое законодательство. Основной аргумент Российского союза промышленников и предпринимателей сводится к тому, что действующее законодательство не соответствует новым экономическим реалиям, нормы Трудового кодекса РФ сдерживают рост производительности труда, не способствуют внедрению эффективных методов управления персоналом [3, 18]. Утверждения представителей бизнеса выглядят не очень убедительно. То, что трудовое законодательство не вполне адекватно существующим экономическим отношениям, признается учеными-«трудовиками» [1]. Отмечается ослабление взаимосвязей с иными отраслями науки. Так, В.М. Лебедев пишет о том, что изоляция юристов-«трудовиков» обуславливает многие теоретические и практические упущения в науке трудового права [9, с. 6; 10].

Недооценка связи трудового права с реальными экономическими отношениями, к

сожалению, имеет место, но к изменениям законодательства в такой чувствительной сфере как трудовые отношения надо подходить обдуманно. Нельзя не согласиться с мнением Т.Ю. Коршуновой, что принятие столь серьезных решений невозможно без глубоких социальных и экономических исследований, которые могут подсказать новые пути устранения сложившихся противоречий [7, с. 8].

Для реформирования трудового законодательства необходимо создать научно-обоснованные предпосылки, разработать целостную концепцию, с чем может справиться лишь коллектив ученых, объединивших свои усилия. Спонтанные коррективы кодекса не являются решением проблем, необходимо опираться на современные методы исследования. В связи с этим привлекают внимание разработки представителей экономической науки как зарубежных [15, 25], так и отечественных ученых [12, 19, 22], ведущих исследования права. Экономические подходы используют для выявления скрытых закономерностей, прогнозирования явлений, стимулирования желаемых действий. Экономический анализ права считают интересным и перспективным направлением исследования,

¹ Филющенко Людмила Ивановна – кандидат юридических наук, доцент кафедры правового регулирования экономической деятельности Уральского федерального университета имени первого Президента России Б.Н. Ельцина; e-mail: filuschenko@mail.ru.

позволяющим совершенствовать законодательство и судебную практику. В нашей стране это направление развито слабее, при этом внимание акцентируется в основном на гражданско-правовых аспектах проблем [6, 21]. Некоторые шаги в этом направлении в сфере трудовых отношений предпринимаются [10] и то, что представители российского бизнеса инициируют вопрос о совершенствовании трудового законодательства, свидетельствует, как говорят экономисты, о «спросе на право». Методы экономического анализа могли бы быть полезны для обновления трудового законодательства.

Нельзя сказать, что законодатель не учитывал экономических аспектов при создании норм трудового права. В частности, многие нормы трудового права в институтах заработной платы, материальной ответственности сторон трудового отношения, разрешении трудовых споров и т. п. исходят из того, что риск лежит на работодателе (собственнике). Эти вопросы были предметом внимания специалистов по трудовому праву. Продолжается поиск нового баланса интересов сторон трудовых правоотношений. Например, разрешился вопрос о возмещении затрат на обучение работника за счет средств работодателя (ст. 249 ТК РФ).

В то же время есть примеры неудачных решений. Так, чиновники Минэкономразвития, обосновывая необходимость ратификации Конвенции МОТ (№ 173) о защите прав трудящихся при неплатежеспособности работодателя, указали, что ратификация конвенции не повлечет дополнительных расходов. При этом, видимо, лукавят, т. к. предложенный ими вариант привилегий не эффективен, не обеспечивает защиту прав трудящихся, что показала практика применения Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» от 26 октября 2002 г. № 127 и о чем уже несколько лет говорят ученые.

Однако именно такой устаревший вариант был ратифицирован в апреле 2012 г. [4]. О неэффективности норм свидетельствует

не только то, сколько работников обанкротившихся предприятий не получили заработной платы, есть и другие отрицательные последствия. Хотя Регламент Государственной Думы РФ предусматривает, что при финансово-экономическом обосновании законопроекта должны быть приведены расчеты не только доходов и расходов бюджетов всех уровней, но и затрат субъектов экономики, затрат третьих лиц (общества), налоговых поступлений, бюджетной эффективности, а также социально-экономические последствия и эффекты, чиновники не выполнили обязанности дать развернутый анализ последствий принятия такой нормы.

В результате баланс интересов сторон трудовых правоотношений нарушен, а государство самоустранилось от решения проблемы. Не только обоснование законопроекта, но и прогнозирование поведения участников трудовых отношений необходимо сделать постоянной, обычной практикой. Использование экономических инструментов, моделей, закономерностей для изучения и толкования правовых явлений внесло бы свой вклад в совершенствование законодательства, повышение эффективности правового регулирования. Наиболее продуктивным, по мнению Т.Я. Хабриевой, является путь совместной разработки методик проведения исследований [24, с. 7], с чем нельзя не согласиться. Общими усилиями экономистов и юристов могут быть найдены оптимальные правовые решения.

Трудовое законодательство, безусловно, нуждается в корректировке. Есть устаревшие нормы, не соответствующие современным условиям, от некоторых подходов к регулированию трудовых отношений придется отказаться, хотя это болезненно и не просто (переход от выплаты компенсаций за работу во вредных условиях труда к системе управления профессиональными рисками, смещение бремени расходов по предоставлению льгот обучающимся и др.). Одной из проблем трудового права

является излишняя зарегулированность отношений. На неэффективность избыточной регламентации отношений (когда для увольнения работника требуется исполнить несколько десятков действий и согласований) обращает внимание Т.Я. Хабриева [24, с. 12]. Может быть, в этом кроется одна из причин стремления работодателей избежать излишних хлопот с оформлением трудовых отношений или переложить их на чужие плечи (аутсорсинг, «заемный труд»).

Так, индивидуальным предпринимателям разрешили вести трудовые книжки, что на первый взгляд кажется хорошим делом, но тем самым им создали дополнительные трудности. Теперь индивидуальный предприниматель обязан вести приходно-расходную книгу по учету бланков, книгу учета движения книжек и вкладышей, все это нужно пронумеровать, прошнуровать, заверить подписью и печатью, опломбировать, хранить. Не удивительно, что некоторые специалисты ратуют за отмену трудовых книжек. При этом необходимо подумать, сколько нормативных правовых актов придется подкорректировать в случае принятия такого решения и просчитать затраты, в том числе временные. Представляется, что быстро и легко это нельзя будет сделать.

При исследовании соотношения права и экономики в литературе отмечается, что право и экономика не просто «парные категории» – взаимодействие их опосредуется идеальными представлениями общества и другими институтами – политическими, нравственными и пр. [21, с. 74–83]. Сказанное особенно применимо к трудовому праву, т. к. эта отрасль имеет своим предназначением защиту прав и интересов работников как более слабой стороны в трудовых отношениях. Здесь нельзя руководствоваться только экономическим интересом, задачами роста производительности, создания новых рабочих мест, хотя именно из этих посылов исходят авторы концепции реформирования трудового законодательства, подготовленной РСПП. Интересы ра-

ботодателей могут войти в противоречие с интересам общества и целями правового регулирования трудовых отношений, о чем наглядно свидетельствуют переговоры в трехсторонней комиссии по социальному партнерству.

Между тем задачей законодателя является обеспечение баланса интересов сторон трудового правоотношения и государства. Можно заметить, что влияние трудового права на создание новых рабочих мест косвенное и весьма ограниченное. На эти процессы в большей степени оказывают воздействие нормы, устраняющие барьеры и создающие условия для осуществления предпринимательской деятельности.

Одним из постулатов экономической науки является теория рационального выбора, которая используется для обоснования и объяснения поведения людей. Суть теории сводится к тому, что, действуя в условиях ограниченных возможностей, люди всегда выбирают тот вариант поведения, который им выгоден. А.В. Шмаков пишет, что это поведенческая теория, способная предсказать, как люди отреагируют на изменения в законах [26, с. 14]. Под влиянием норм законодательства меняется поведение субъектов хозяйствования.

Сейчас одной из актуальных проблем в сфере труда является тенденция маскирования трудовых отношений гражданско-правовыми договорами, использования «заемного труда». К массовому нарушению законодательства о труде и социальном обеспечении подталкивает стремление предпринимателей «использовать труд подрядчиков с целью уклониться от обязательств, налагаемых трудовым законодательством и коллективными договорами в отношении условий труда» [23, с. 19]. Другой причиной является налоговое бремя. Стремясь уменьшить налоговую нагрузку, работодатели изобретают различные хитроумные схемы [14].

Предоставляя работодателям свободу в выборе способа оформления отношений с

физическими лицами по правилам трудового законодательства или по правилам гражданского законодательства, законодатель, по-видимому, не предполагал возможности целенаправленного использования гражданско-правовых договоров для минимизации налогов.

Указанная проблема характерна и для других государств. Рекомендация МОТ о трудовом правоотношении (2006 г.) ориентировала государства на разработку эффективных мер, нацеленных на искоренение побудительных причин, способствующих сокрытию факта существования трудового правоотношения [20, с. 158–160]. В законодательстве многих стран пошли по пути распространения трудовых прав и гарантий на физических лиц, если они работают лично на другое лицо за вознаграждение [11, с. 188–190]. Тем самым исчезает почва для сокрытия трудовых отношений, использования надуманных конструкций для снижения налогов.

В России пока не приняты подобные меры, хотя предложения перевести все отношения по выполнению работ (услуг) физическим лицом в область трудового права встречаются. Так, по мнению М. Кратенко, в сфере гражданского права должны остаться лишь те договоры подряда и возмездного оказания услуг, в которых исполнителями выступают индивидуальные предприниматели (как зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей, так и фактически осуществляющие предпринимательскую деятельность) [8, с. 16–17]. Вопрос нуждается в дальнейшем обсуждении, т. к. речь идет о перераспределении предмета регулирования между гражданским и трудовым правом.

Похожая ситуация с привлечением и использованием труда иностранных работников. Работодатели предпочитают принимать на работу иностранных работников-мигрантов по экономическим причинам, стремясь сократить затраты на персонал. Мигранты не требовательны к оформле-

нию трудовых отношений в соответствии с нормами законодательства, у них заниженные требования к условиям труда, размеру заработной платы. Использованию труда иностранных работников способствует отсутствие платежей во внебюджетные фонды – Фонды социального и медицинского страхования.

Только с 1 января 2012 г. действуют нормы, предусматривающие обязательные платежи за иностранных работников в Пенсионный фонд России. Тем самым устранено одно из обстоятельств, делавшее привлекательным для работодателей использование труда мигрантов. Пока же необоснованные различия в статусе россиян и иностранных работников существуют, понятно и естественно стремление работодателей сэкономить на работниках. Представляется необходимым принятие норм о том, что зарплата и иные условия труда мигрантов не могут быть ниже, чем у граждан страны пребывания. Это сняло бы проблему дискриминации иностранных граждан и не допустило падения уровня жизни, как это произошло в странах Евросоюза – социальные стандарты после расширения ЕС стали уравниваться.

Экономические преобразования повлекли ослабление государственного вмешательства в экономику. Усиление частноправового регулирования выразилось в расширении сферы договорного регулирования трудовых отношений (ст. 9 ТК РФ) и локального нормотворчества (ст. 5, 8 ТК РФ), что сказалось на поведении работодателей. В Трудовом кодексе РФ содержится около 140 норм, сориентированных на решение тех или иных вопросов в договорном порядке (коллективным договором, соглашением, трудовым договором). Договорное регулирование трудовых отношений более гибкое, в наибольшей степени отвечает интересам сторон, но работодатель должен просчитать затраты, которые придется понести, включив то или иное условие в договор. Расходы, произведенные в пользу

работника и предусмотренные трудовым и/или коллективным договором, относят к расходам на оплату труда, что повлияет на налогообложение (ст. 255 НК РФ).

Однако можно отметить, что работодатели не спешат урегулировать отношения в договорном порядке (установить порядок индексации заработной платы, размер доплаты за совмещение профессий, условия и размер возмещения стоимости проезда к месту использования отпуска и пр.), что требует, по-видимому, публично-правового вмешательства. В большей степени работников защищало бы установление минимальных гарантий, как это предусмотрено, например, в ст. 236 ТК РФ применительно к размеру компенсации при задержке выплаты зарплаты. Игнорирование положений закона о решении того или иного вопроса договором позволяет говорить о злоупотреблении работодателями правом и нарушении баланса интересов. Следует поддерживать предложения о включении в ТК РФ нормы о запрете злоупотреблять правом. Можно сказать языком экономистов, что существует спрос на защитные меры.

Расширение возможностей локального нормотворчества требует от работодателя учитывать экономическую составляющую при подготовке локальных нормативных актов и принятии конкретных управленческих решений. Работодатель решает, что выгоднее, отправлять работников в командировки или использовать вахтовый метод работы, иметь в штате юриста или отдать соответствующий объем работ аудиторской фирме. Многие правила ТК РФ ставят перед работодателем задачу просчитать затраты, налоговые последствия. Таковы локальные правовые нормы, принятые в соответствии с ч. 2 ст. 116 (об установлении дополнительных отпусков), ч. 2 ст. 168 (о порядке и размерах возмещения командировочных расходов), ч. 2 ст. 168.1 (о перечне категорий работников и возмещении расходов работникам, имеющим разъездной характер работы, в пути, в экспедиции

и др.), ч. 5 ст. 173 (о льготах обучающимся в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации), ч. 4 ст. 178 (расширение числа случаев и повышенные размеры выходных пособий) и пр.

При этом работодатель должен сверять свои действия с законом. Экономически выгодное решение может противоречить принципам правового регулирования трудовых отношений и ущемлять трудовые права работников. Ограничителем свободы работодателя является правило ст. 8 ТК РФ о недопустимости ухудшения положения работников по сравнению с законом и иными нормативными актами, коллективными договорами, соглашениями.

Передав многие вопросы регламентации трудовых отношений на уровень локального правового регулирования, законодатель не сформулировал обязанности работодателей разрабатывать локальные нормативные акты (за некоторыми исключениями – ст. 86, 123, 212 ТК РФ). Законодатель, по-видимому, исходил из идеи невмешательства в деятельность работодателя, считая организацию труда его прерогативой. Работодатели же понимают хозяйскую власть по-своему: не разрабатывают штатное расписание, считая его ненужным, должностные инструкции, нормы труда и пр.

Отсутствие обязанности разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на организацию труда, и ответственности за невыполнение этой обязанности создает почву для конфликтов, делает работника беззащитным от произвола работодателя. Так, должностные инструкции определяют трудовую функцию работников, что является важнейшим условием рациональной организации труда и гарантией неизменности трудовой функции. Работодатели же зачастую под разными предлогами стремятся выхолостить функциональные обязанности работника, что позволяет манипулировать им, требовать выполнения работы, не обусловленной при приеме.

Необходимо сформулировать обязанность работодателей разрабатывать локальные нормативные акты и хотя бы примерный перечень таких актов, что способствовало бы лучшей регламентации трудовых отношений. Работодателям, сетующим на низкую производительность труда и считающим виноватым трудовое законодательство, следовало бы задуматься о надлежащей организации труда.

Трудовой кодекс предусматривает, что работодатель представляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган профсоюза (ч. 1 ст. 372 ТК РФ). В действительности работодатели не утруждают себя обоснованием своих решений. Норму можно сформулировать более жестко, как обязанность работодателя представить обоснование локального акта. В этом случае выборный орган профсоюзной организации вправе потребовать представления экономического обоснования и если таковое отсутствует, акт не может быть принят.

В соответствии с экономическим подходом, индивиды – рациональные экономические агенты, максимизирующие свою полезность. К сожалению, «максимизируя полезность» работодатели злоупотребляют правом и нарушают закон. Показательная ситуация с заработной платой. Работодатель способен оказать и экономическое, и административное давление на работника через механизмы премирования и применение различных выплат поощрительного характера. В современных условиях у многих работодателей премия составляет 50 и более процентов заработной платы работника, и работодатель сам произвольно решает, платить ли ее конкретному лицу.

Экономическая зависимость работника настолько сильна, что вряд ли можно говорить о возражениях против действий работодателя. Это позволяет работодателю манипулировать работниками. Заработная плата перестала выполнять функцию вознаграждения за труд в зависимости от объ-

ективных показателей работы – от квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы (ст. 129 ТК РФ). Установление основной заработной платы в половинном, а то и в меньшем размере, чем премия, является негативным фактором.

Согласно ст. 129 ТК РФ премия – составная часть заработной платы, и произвольное уменьшение ее под надуманными предлогами или вообще без обоснования является нарушением закона, т. к. перечень оснований и размер удержаний из заработной платы ограничен законом (ст. 137–138 ТК РФ). Однако, преследуя свой экономический интерес, работодатели идут на нарушение закона. Иногда отрицательные стимулы, отмечает М.Н. Семякин, уменьшают или блокируют действие положительных стимулов, «в результате чего хозяйствующему субъекту становится более выгодным уплатить соответствующий штраф, продолжая и в дальнейшем совершать правонарушения» [21, с. 348]. Нарушать закон оказывается выгоднее. Немаловажно и то, что органы надзора и контроля не реагируют на нарушения.

Некоторые Отраслевые тарифные соглашения содержат ограничения по размеру стимулирующей части заработной платы или рекомендуют доведение работодателем доли постоянной части заработной платы до 70 % [13]. Учитывая подобную практику, Федеральным законом РФ от 3 декабря 2012 г. № 234-ФЗ внесено дополнение в ч. 3 ст. 46 ТК РФ. В частности, уточнено содержание соглашений, заключаемых в порядке социального партнерства. В них могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам: оплата труда, в том числе установление минимальных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), установление соотношения размеров оплаты и размера ее условно-постоянной части, а также определение составных частей заработной платы, включаемых в ее условно-постоянную часть, установление порядка обеспечения повышения

уровня реального содержания заработной платы.

Безусловно, это свидетельство либерализации трудового законодательства. Однако в условиях правового нигилизма работодателей, слабости профсоюзов, отсутствии механизмов контроля за соблюдением соглашений существует опасность образования правового вакуума, когда соглашение не заключено или в соглашении отсутствуют соответствующие положения. Происходит ослабление защиты прав и интересов работников, что весьма вероятно приведет к еще большим негативным последствиям, перекосам в соотношении зарплаты работников различных профессиональных групп, предприятий, отраслей и т. п. Представляется, что основные принципиальные моменты оплаты труда должны регламентироваться законом и не могут быть отданы на усмотрение работодателя. Одним из вариантов могло бы быть установление на уровне закона правила о том, что основная зарплата не может составлять менее определенной части всей начисленной зарплаты.

Привлекательной кажется идея законодателя об установлении оплаты труда руководителей в соотношении со средней зарплатой по организации. Согласно Постановлению Правительства РФ от 26 сентября 2012 г. № 975 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583» с 1 января 2013 г. такое предельное соотношение составит 1:8. Однако данное постановление касается руководителей бюджетных и казенных учреждений. Можно было бы распространить правило на государственные унитарные предприятия и корпорации, но в отношении прочих работодателей такая жесткая регламентация не применима.

Как позитивный момент можно отметить, что в экономической науке закон не рассматривается как данность, нечто неизменное, а воспринимается лишь как один

их вариантов достижения цели. В результате становится возможным поиск путей увеличения эффективности закона. Однако само понимание эффективности различно у экономистов и юристов. Экономисты считают, что норма эффективна, если расширяет возможности ведения хозяйственной деятельности, способствует созданию стоимости и оптимизации распределения ресурсов [26, с. 104]. Юристы же зачастую оперируют этическими категориями справедливости (не обеспечивается должная защита – не эффективно).

Р. Познер, например, замечает, что в долгосрочной перспективе конфликта между эффективностью и справедливостью не существует. Пострадавшие от эффективных действий в перспективе выиграют в результате увеличения общего благосостояния [15]. В.И. Никитинский и И.С. Самощенко в свое время писали, что об эффективности конкретной нормы права нельзя судить, абстрагируясь от ее цели. Эффективность нормы есть не просто результат, эффект ее действия, а соотношение между результатом и социальной целью, положенной в основу правового предписания [27, с. 22–23]. Необходимо искать общие точки соприкосновения, т. к. стремление к экономической эффективности может привести к непредсказуемым социальным и экономическим последствиям. Представляется, что в трудовом праве справедливость должна рассматриваться как некий ограничитель, с которым, видимо, придется мириться работодателям. Идея общего блага, нашедшая отражение в Конституции РФ, предполагает обеспечение сбалансированности в экономической и социальной сферах [6, с. 5].

Необходимость исследования экономических аспектов существует в судебной практике. Интересно решался вопрос о том, подлежит ли зачету в счет сумм оплаты времени вынужденного прогула получаемая в этот период заработная плата за работу по совместительству.

Нифонтов предъявил иск к кафе «Спутник» о восстановлении на работе и оплате времени вынужденного прогула. Дело рассматривалось несколькими судебными инстанциями, и в итоге в иске об оплате времени вынужденного прогула было отказано. Суд исходил из того, что во время вынужденного прогула Нифонтов продолжал работать председателем кооператива «Юрист», где получал заработную плату, превышающую средний заработок по месту работы, с которой он был незаконно уволен.

Рассмотрев дело в порядке надзора, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ отменила решение суда, указав, в частности, что зачету в счет оплаты времени вынужденного прогула подлежат не все суммы, полученные незаконно уволенным в период вынужденного прогула, а лишь те, которые получены в другой организации за работу, на которую он устроился после незаконного увольнения. Если же истец на день увольнения уже работал по совместительству в другой организации, в которой также получал заработную плату, то эта заработная плата не должна засчитываться в счет оплаты времени вынужденного прогула. В противном случае работник был бы необоснованно лишен компенсации за ущерб, причиненный неполучением заработной платы по месту работы, с которой был незаконно уволен [2, с. 91–92].

Приведенное разъяснение имело принципиальное значение для судебной практики. Заработная плата, полученная истцом за работу по совместительству у другого работодателя, не возмещает ущерб, т. к. получалась истцом и до незаконного увольнения, а после незаконного увольнения его доходы уменьшились на сумму заработной платы, получаемой у ответчика. В дальнейшем это положение получило развитие в постановлении Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (п. 62): при взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в

случае признания увольнения незаконным, выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету. Однако при определении размера оплаты времени вынужденного прогула средний заработок, взыскиваемый в пользу работника за это время, не подлежит уменьшению на сумму заработной платы, полученной у другого работодателя, независимо от того, работал у него работник на день увольнения или нет, пособия по временной нетрудоспособности, выплаченные истцу в пределах срока оплачиваемого прогула, а также пособия по безработице, которое он получал в период вынужденного прогула. Пленум Верховного суда РФ, не давая аргументации, тем не менее исходит из экономических факторов.

При рассмотрении трудовых споров экономическая составляющая играет далеко не последнюю роль. Гражданско-процессуальное законодательство исходит из идеи равенства участников трудовых правоотношений. Однако в действительности ни о каком равенстве нет речи – работник находится в экономической зависимости от работодателя, что проявилось в условиях кризиса: многие работодатели просто вынуждали работников подать заявления об увольнении. Вынужденность увольнения под давлением работодателя невозможно доказать: суды не вникают в обстоятельства и события, предшествующие увольнению, и достаточно формально решают дела.

Так, суды не видят причинно-следственной связи между систематическим требованием работы, не предусмотренной договором, необоснованным депремированием и последовавшим за этим увольнением работника по собственному желанию [5, с. 63–64]. Реальные связи подменяются формальными отношениями. А.В. Шмаков по этому поводу замечает, что судьи могут быть не мотивированы к принятию эффективных решений: приоритетными могут оказаться стимулы, связанные с получением ренты от коррупционных действий, либо действие принципа «рационального

неведения» через формальное соответствие принятых решений законодательству, без попытки осмысления их экономической логики [26, с. 184].

Между тем усиление частноправового регулирования в сфере труда требует от судей установления реального характера связей между лицами. Если высшие судебные инстанции задумываются об обеспечении баланса интересов участников трудовых отношений и решают вопрос, не чрезмерно ли вмешательство государства в сферу труда, то этого нельзя сказать о нижестоящих судах – они, как правило, ограничиваются лишь формально-юридическим анализом норм [6, с. 37].

Привлекает внимание практика арбитражных судов, которые обсуждают вопрос о наличии деловой цели, экономической обоснованности сделок, распределении бремени убытков. Так, Федеральный арбитражный суд Уральского округа, анализируя сделки о предоставлении персонала, заключенные ОАО с рядом фирм, пришел к выводу о создании обществом искусственной ситуации, не имеющей реальной деловой цели, и расценил его действия как злоупотребление правом. Работники ОАО были переведены в несколько фирм, якобы оказывающих услуги по предоставлению персонала, но фактически сохранили трудовые отношения с ОАО. Никакой иной деятельностью упомянутые фирмы не занимались, персонал не подбирали, создавая лишь видимость предоставления персонала [16].

Расхождение между экономическим смыслом операции и документальным ее оформлением свидетельствует о ее мнимости или притворности. Так, судебные инстанции признали правомерными решения Фонда социального страхования, отказавшего в принятии к зачету расходов, произведенных работодателем на выплату

пособий по беременности и родам. ФСС аргументировал отказ экономической неоправданностью и преднамеренностью действий, совершенных работодателем с единственной целью – получить необоснованно высокое пособие из бюджета Фонда социального страхования.

В постановлении Федерального арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 13.01.2011 г. по делу № А22-580/2010 в связи с этим указано, что «формальное соответствие представленных компанией документов требованиям закона в данном случае значения не имеет» [17]. Суды используют критерий экономической обоснованности применительно к кадровым решениям работодателей. Различия в позициях судов общей юрисдикции и арбитражных судов трудно объяснить. Как справедливо отмечается в литературе, для широкого применения экономической логики при разрешении дел такая возможность сначала должна быть признана консервативным юридическим сообществом [6, с. 48].

В заключение можно отметить, что проблемы совершенствования трудового законодательства и приведения его в соответствие с потребностями рынка труда требуют совместных усилий ученых различных областей знания. Прогнозируемые изменения должны основываться на экономическом анализе тенденций развития трудовых отношений. При всех положительных моментах использования экономических подходов к анализу трудового законодательства нельзя руководствоваться только экономическими соображениями, категориями полезности, рыночности и т. п., т. к. задачей законодателя является поиск разумного баланса между экономической целесообразностью и социальной защищенностью работников.

Список использованных источников

1. Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики / под ред. Ю.П. Орловского. М.: Юстицинформ, 2012.
2. Верховцев А.В. Трудовые споры. М.: ИНФРА-М, 1997. 120 с.
3. Вступительное слово председателя Комитета РСПП по рынку труда и кадровым стратегиям М.Д. Прохорова на заседании комитета, посвященного вопросам реформирования трудового законодательства, 7 апреля 2011 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://рспп.рф/viewpoint/view/56>.
4. Госдума приняла закон «О ратификации Конвенции о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя (Конвенции № 173)». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.minzdravsoc.ru/labour/cooperation/12>.
5. Гривков О.Д., Шичанин А.В. Уволен «по собственному желанию»: краткий анализ трудового и гражданско-процессуального законодательства и правоприменительной практики в контексте трудовых конфликтов между работодателем и работником // Законодательство и экономика. 2009. № 3.
6. Конституционная экономика / под ред. Г.А. Гаджиева. М.: Юстицинформ, 2010. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://philosophicalclub.ru/content/docs/p5/p5.html>.
7. Коршунова Т.Ю. Реформирование трудового законодательства // Журнал российского права. 2011. № 8.
8. Кратенко М. Договор найма услуг физического лица: проблемы судебной практики и перспективы правового регулирования // Трудовое право. 2007. № 5.
9. Лебедев В.М. Проблемы современного трудового права // Современное состояние законодательства и науки трудового права и права социального обеспечения : материалы 6-й Межд. науч.-практ. конф. / под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2010. 720 с.
10. Луданик М. В. Социально-экономический анализ трудового права : учеб. пособие: М.: Экономический ф-т МГУ, ТЕИС, 2010. 165 с. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.econ.msu.ru/ds/961/>.
11. Лушников А.М., Лушникова М.В., Тарусина Н.Н. Гендерное равенство в семье и труде: записки юристов. М.: ТК Велби, Проспект, 2006. 288 с.
12. Одинцова М.И. Экономика права : учеб. пособие. М.: ГУ-ВШЭ, 2007. 281 с.
13. Отраслевое тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу РФ на 2011–2013 годы. Доступ из справочной правовой системы «Гарант».
14. Пархачева М.А., Беляйкина Г.В., Шеленков С.Н. Самые опасные налоговые схемы. Изд. 2-е, доп. / под ред. М.А. Пархачевой. Доступ из справочной правовой системы «Гарант».
15. Познер Р. Экономический анализ права : В 2 т. / пер. с англ. ; под ред. В.Л. Тамбовцева. СПб.: Экономическая школа, 2004. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://seinst.ru/page26>.
16. Постановление Федерального арбитражного суда Уральского округа от 13 ноября 2006 г. № Ф09-9256/07-С2. Доступ из справочной правовой системы «Гарант».
17. Постановление Федерального арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 13.01.2011 г. по делу № А22-580/2010 ; постановление ФАС Северо-Западного округа от 24 марта 2010 г. № А26-4044/2010 / Обзор материалов судебной практики

- ки по трудовым спорам (1-е полугодие 2011 г.) [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.rael.elektra.ru/inside/exchange/decisions/2011-1half-year.pdf.
18. Предприниматели разрабатывают новый Трудовой кодекс. Профсоюзы против. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rg.ru/2012/09/04/kodeks-site.html>.
 19. Развитие спроса на правовое регулирование корпоративного управления в частном секторе. М.: МОНФ и АНО «Проекты для будущего», 2003. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.mpsf.org/files/books/nd1381.pdf.
 20. Рекомендация МОТ 2006 года о трудовом правоотношении (№ 198) // Труд за рубежом. 2007. № 2.
 21. Семякин М.Н. Экономика и право: проблемы теории, методологии и практики / под ред. А.И. Татаркина. М.: Экономика, 2006. 384 с.
 22. Тамбовцев В.Л. Право и экономическая теория : учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2005. 224 с.
 23. Трудовые отношения. МБТ. Труд на условиях подряда. Доклад VI/I. Женева, 1996. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.ilo.org/public/russian/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-v.pdf.
 24. Хабриева Т.Я. Экономико-правовой анализ: методологический подход // Журнал рос. права. 2010. № 12.
 25. Хейне П. Экономический образ мышления. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.alleng.ru/d/econ/econ139.htm>.
 26. Шмаков А.В. Экономический анализ права : учеб. пособие. М.: Магистр, ИНФРА-М, 2011. 320 с.
 27. Кудрявцев В.Н., Никитинский В.И., Самощенко И.С. [и др.] Эффективность правовых норм. М.: Юридическая литература, 1980. 280 с.

ABSTRACTS

Bazhenov O.V., candidate of economic sciences, associate professor,
Ural State Federal University
after the First President of Russia B.N. Yeltsin,
Ekaterinburg

CYCLICITY of ECONOMIC DEVELOPMENT for STRATEGIC PLANNING of An INDUSTRY ORGANIZATION

Volatility of the external economic environment, caused by various factors, require the management of a industrial organization of decision-making, aimed at leveling their negative impact, as such may be a preparation and implementation of the strategic plan. The article discussed the theoretical and methodological foundations of cyclicality of economic development for strategic planning of an organization, which in turn will make a strategic plan for an effective management tool of an industry organization.

Key words: strategic plan, cycles of economic development, development strategy, industrial organization, Kitchin's cycles, Juglar's cycles, Kuznets's cycles, Kondratiev's cycles.

Kazak A.Yu., doctor of economics, professor,
Slepukhina Yu.E., doctor of economics, associate professor,
Ural State Federal University
after the First President of Russia B.N. Yeltsin,
Ekaterinburg

MODERN METHODS OF ESTIMATION PROJECT RISK: TRADITION AND INNOVATION

The article analyzes the foreign and local methods of assessment of project risks, identify the advantages and disadvantages of the use of certain traditional practices. The authors explore the possibility of upgrading strategies for responding to the risks that are used to American standards (Strategies for responding to negative risks (threats), response strategies for positive risks (opportunities) General strategy for responding to the risks, strategies to respond to unforeseen circumstances), also examined the possibilities and examples of adaptation in contemporary Russian conditions.

Key words: project risk assessment methods and risk analysis of the project, risk response strategies, avoidance, transfer, risk reduction, use, enhancement, risk taking.

Kuznetsova E. Yu., doctor of economics, professor,
Chopovda E. A., post-graduate student,
Ural State Federal University
after the First President of Russia B.N. Yeltsin,
Ekaterinburg

INDUSTRIAL ENTERPRISES TECHNOLOGICAL COMPETENCES ENSURING

It is settled down in the article, that in conditions of World Trade Organization the industrial enterprises ought to ensure the technological dominance, or to draw up into the technological chains of the existing on the market companies. For this purpose they must develop three levels of the competences: on the level of average executive (micro-level), on the level of technological coordination (techno-level), and on the management level, which may be effective only if the manager possesses the technological competences

Key words: core competences, managerial competences, technological competences, technological ensuring of production

Leonova L.B., candidate of technical sciences, associate professor,
Platonov A.M., doctor of economics, professor,
Ural State Federal University
after the First President of Russia B.N. Yeltsin,
Ekaterinburg

THEORETICAL FOUNDATION OF CLUSTERS FORMING AND POSSIBLE REASONS OF ITS CREATION IN COMMUNAL ECONOMICS BRANCH IN URALS REGION

This article considers the theoretical foundation of clusters forming in Communal economics branch. For the first time communal economics branch cluster participants and their interests are described. Possible reasons and criterions of effectiveness of clusters forming are also investigated in communal economics branch in Urals region.

Key words: communal economics branch, clusters forming, clusters participants, cluster creation reasons, selfregulated organizations.

Korabeynikov I.N., candidate of economic sciences,
Ermakova Zh.A., doctor of economics, professor,
Sinyukov A.A., post-graduate student,
*Orenburg State University,
Orenburg*

**Management of scientific and Technological
Development REGIONAL INDUSTRIAL COMPLEX
CLUSTER BASED APPROACH**

The article reveals theoretical aspects of the management of scientific and technical development of the regional industrial complex based on the cluster approach. The features and problems of scientific and technological development of the regional industry. The author's interpretation of the concept of «management of scientific and technological development of the regional industrial complex» by extending characteristics determined using a systematic approach. The directions of the cluster approach to solve the problems of scientific and technological development of the regional industry.

Key words: scientific and technological development, the regional industrial complex, cluster, typology, management.

Dus Yu.P., doctor of economics, professor,
Grasmik K.I., candidate of economic sciences,
Verkhovets O.A., candidate of economic sciences,
*Omsk F.M. Dostoevsky State University,
Omsk*

**FINANCIAL CRISIS INFLUENCE ON INNOVATIVE ACTIVITY
OF RUSSIAN COMPANIES**

The article explores the influence of global financial crisis on innovative activity of Russian industrial companies. It is proven that companies of different industrial sectors reacted differently on negative effects of financial crisis. The influence on rental sectors was stimulating, while the companies of many manufacturing industry sectors reduced their innovative activity. Therefore, innovation policy should stimulate innovative activity of manufacturing companies struggling against high competition, and should be constraint to rental companies.

Key words: innovation, global financial crisis, innovation policy.

Mylnik V.V., doctor of economics, professor,
Zubeeva E.V., post-graduate student,
"MATI" – Russian State Technological University after K.E. Tsiolkovsky,
Moscow

**MECHANISM OF FORMATION OF INNOVATIVE AND INVESTMENT
PROJECTS AT INCLUSION THEM IN A PORTFOLIO**

The present article opens essence of the mechanism of formation of innovative and investment projects at inclusion them in a portfolio on the basis of the typology of portfolios which is based on character of their ultimate goals. Within article portfolios of a reinvestirovaniye are allocated as the portfolios which are most meeting the requirements to high social and economic results.

Key words: innovations, innovative and investment project, portfolio of projects, portfolio of radical innovations, portfolio of extensive innovations, reinvestirovaniye portfolio.

Yashalova N.N., candidate of economic sciences, associate professor,
Institute of Management and Information Technology,
Cherepovets

**THE "GREEN" ECONOMY AS THE BASIS
OF THE ECOLOGICAL-ECONOMIC SUSTAINABLE
DEVELOPMENT OF THE REGIONS**

The article contains results of the research in the field of environmental-economic sustainable development. Discusses the relationship of economy and ecology. Examines the historical periods in the development of the concept of sustainable development, as well as the opinions of scientists-economists on environmental issues. Special attention has been done on the new direction of ecological-economic development of Russian regions – the "green" economy. Also defined are the obstacles and difficulties on the way of transition to a green economy, presented the recommendations on their elimination.

Key words: the "green" economy, sustainable development, ecologization of the economy, nature protection activity.

Mochalova L.A., doctor of economics, associate professor,
*Ural State Mining University,
Ekaterinburg*

INNOVATIVE TOOLS FOR MANAGEMENT OF SOCIAL-ECOLOGICAL-ECONOMICAL SUSTAINABILITY OF INDUSTRIAL ENTERPRISE

This paper is consecrated to problem concerned sustainable development of *industrial enterprise*. The author proposes an application of the cumulative technological and non-technological (organizational and management) innovations which make for ensuring of social and ecological and economical sustainability of *enterprises consentaneously*.

Key words: sustainable development, *industrial enterprise*, social-ecological-economical sustainability, management system, the best available technology, cleaner production.

Nikonov O.I., doctor of physics and mathematics, professor,

*Ural Federal University
after the First President of Russia B.N. Yeltsin,
Timofeev N.A., post-graduate student,
Ural State University of Railway Transport,
Ekaterinburg*

CASH FLOWS OF THE LOAN PORTFOLIO UNDER CONDITION OF UNCERTAINTY

A problem of the cash flows evaluation for the loan portfolio is considered in the paper. Dynamics of the portfolio is described on the base of Markov chain model constructed under incomplete information on the transition probabilities. Net present values of the loan portfolio are calculated on the base of statistical data. The simulation modeling is used to calculate the unknown probabilities.

Key words: loan portfolio, cash flows, incomplete information, Markov chain.

Alekseyev I.V., doctor of economics, professor,
Khoma I.B., candidate of economic sciences, associate professor,
*National University Lviv Polytechnic,
Lviv, Ukraine*

**DIAGNOSTICS OF ECONOMIC PROTECTABILITY OF ENTERPRISE
USING POLYCRITERION OPTIMIZATION
OF FINANCIAL AND ECONOMIC INDICATORS**

The approaches to formation of diagnostics of enterprise's economic protectability are considered in the paper with elements of application of polycriterion optimization on the basis of the financial and economic indicators of economic entity, such as the profit, the expenses, the price factor, the time factor, the factor of effective governance and economic growth. The optimization criteria of range of diagnosed level of economic protectability of enterprise, which in perspective allows to control its a valid value, is also investigated.

Keywords: diagnostics, economic protectability, enterprise, principles of economic stability, optimization criteria.

Kuznetsova M.N., post-graduate student,
*Institute of Economics, the Ural Branch of Russian Academy of Sciences,
Ekaterinburg*

**VENTURE FINANCING MODELS IN THE DEVELOPED COUNTRIES:
METHODOLOGICAL ASPECT**

Essential characteristics of venture financing are structured in the article considering the genesis of its objects - intellectual products and innovation projects in the sphere of science and technology. A treatment of venture financing as an economic category is suggested. The author differentiates venture financing models in the leading world countries (first of all in the USA and European Union) and in Russia on the basis of a number of criteria outlined in the article.

Key words: intellectual products and innovation projects in the sphere of science and technology, venture financing, methodological aspect, criteria, models.

Sterkhov A.V., candidate,
Ural Federal University
after the First President of Russia B.N. Yeltsin,
Ekaterinburg

**ANALYSIS AND EVALUATION OF FINANCIAL INDICATORS
AS FACTORS OF DEAL VALUE IN MERGERS AND ACQUISITIONS
IN HIGH-TECH INDUSTRIES**

Now high-tech industries belong to one of the most dynamic segments of world economy. One of main methods of integration of the companies in this industry are mergers and acquisitions. In this research the main indicators determining deal value are revealed using econometric methods, and also there is their ranging and a numerical assessment on the database of mergers and acquisitions which have closed from 1997 for 2012 (5507 deals). The conclusion about availability of stable nonlinear relation between values of some financial performance and transaction cost is drawn.

Key words: mergers, acquisitions, business valuation, deals.

Chuzhmarova S.I., candidate of economic sciences, associate professor,
Syktvykar State University,
Syktvykar

**METHODOLOGICAL BASES OF DEVELOPMENT
OF NORTH REGIONS' TAX COMPETITIVENESS**

The article considers definitions, terms and factors of regions tax competition, different types of the competition are shown. The article highlights some problems of tax competition development of north regions, its advantages and disadvantages.

Key words: tax competition, north region, terms, factors, tax basis, tax potential.

Korneeva L.I., doctor of education, professor,
Lekhnova A.P., candidate,
Ural Federal University
after the First President of Russia B.N. Yeltsin,
Ekaterinburg

**SOCIAL AND ECONOMIC CONDITIONALITY OF TECHNOLOGIES
IMPLEMENTATION FOR DISTANCE EDUCATION IN THE TERMS
OF GLOBALIZATION**

The modernization of educational system in the terms of globalization is no more a discussion; it is a developed reality which the scientific community should take into account. The system should follow the experience of advanced countries, implementing new technologies and considering the diverse target audience, using educational recourses for varied aims.

Key words: CeBIT, higher education, globalization, distance education, knowledge-based potential, information technologies, modernization, educational environment, professional development.

Filuschenko L.I., candidate of law, associate professor,
Ural Federal University
after the First President of Russia B.N. Yeltsin,
Ekaterinburg

ECONOMICAL AND JURIDICAL ANALYSIS IN LABOUR RELATIONS

The article explores the matter of applying the methods of economic analysis in the area of the labour law. Analysed the employers' behaviour in labour relations and economic aspects of resolving the labour disputes. The discrepancies in points of view of economists and lawyers are accentuated. The propositions on collaborational problem solving and mutual understanding in the renewal of the labour legislation are made. Emphasized the necessity of balancing the economic expediency and social protection.

Key words: reformation of law; balance of interests; law abuse; economic aspects of judicial practice.