

## 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. Основным аргументом 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-«трудоуниками» [1]. Отмечается ослабление взаимосвязей с иными отраслями науки. Так, В.М. Лебедев пишет о том, что изоляция юристов-«трудоуников» 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,

---

<sup>1</sup> 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](http://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](http://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](http://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.