

вается интерес к технологии форсайта. Взятый на сегодняшний день правительством курс на поддержку перспективных направлений, формирование института научно-технической экспертизы, изменение схемы финансирования исследовательских проектов (заявки на научные проекты подаются на конкурсной основе через научные фонды и судьба проектов решается экспертным оцениваем) позволяет обоснованно надеяться на прорыв в ближайшем и обозримом будущем в области применения форсайт-технологии в отечественном бизнесе и социальных практиках.

Литература

1. Кузьминов Я. Перспективы Форсайта в России безграничны // Форсайт. — 2007. — № 1. — С. 8—12.
2. Старцев А. Saga о форсайте [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.a-segment.ru/magazine/analitika/saga-o-forsajte/> (дата обращения: 11.09. 2014 г.).
3. Форсайт: мост от прогноза к стратегии [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.sibai.ru/forsajt-most-ot-prognoza-k-strategii.html> (дата обращения: 11.09. 2014 г.).

ФОРСАЙТ КАК ЭЛЕМЕНТ НОРМОТВОРЧЕСТВА В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Н. В. Демидов

*Томский политехнический университет
e-mail: fra_nickolas@list.ru*

FORESIGHT AS AN ELEMENT OF RULEMAKING IN LABOUR RELATION LAW

N. V. Demidov

Tomsk Polytechnic University

The article describes particularities of rulemaking in labour relation law closely connected with goal-setting, planning and predicting. The author shows particularities of implementation of foresight methods in the particular branch of law.

Процесс нормотворчества в отрасли трудового права неразрывно связан с прогнозированием, целеполаганием и планированием. Элементом деятельности правотворческого субъекта является объек-

тивно обусловленное программирование правовой нормы. Феномен в целом характеризуется тем, что посредством интеллектуального моделирования определяются перспективы практической реализации трудовой нормы. В частности происходит оценка последствий ее принятия в различных аспектах жизни общества, соответствии поставленным целям, ожидаемая мера эффективности, потребности в дальнейшем совершенствовании и дополнении. Предполагается социальный, экономический, политический отклик на новеллу со стороны адресуемого субъекта — работника, работодателя как социальных групп, населения региона, муниципального образования, трудового коллектива организации. Особое значение имеет правильное понимание изначального социального запроса на закрепление правовой нормы, который определяется двумя факторами: наличием определенного неурегулированного правом общественного отношения в сфере труда и потребностью в его правовой регламентации. Такая потребность, в свою очередь, мотивируется более правильным, гармоничным разграничением интересов сторон общественного отношения.

Система методов форсайта способна быть воспринята в трудовом правовом нормотворчестве. Прежде всего, это затрагивает область федерального законодательства о труде. Статистика работающего населения в современной России — 71 млн человек [1], следует также учесть количество лиц, социально зависящих от трудящихся. Кроме этого, отрасль трудового права выступает одним из механизмов регулирования и обеспечения продуктивности национальной экономики. Значимость новелл общероссийского законодательства, регламентирующего социально-трудовые отношения, трудно переоценить. В то же время актуальное правотворчество на этом уровне не всегда отличается должным качеством юридической техники, надлежащим уровнем прогнозирования, анализа причин и последствий закрепления правовой нормы. Свидетельством этого служат периодически вносимые законопроекты с предложениями ввести дополнительные дни отдыха работницам-женщинам в критические дни [2], идея увеличения минимального размера оплаты труда до 100 рублей в час [3] и ряд других, подобного же содержания и обоснованности. Так, вряд ли следует ожидать разрешения проблем заемного труда после введения в действие Федерального закона от 5 мая 2014 г. [4]. Запреты, оторванные от реальной практики хозяйственных отношений, плохо пригодны как средство обеспечения желаемой модели общественных отношений.

Предложить инструментарий для более качественной разработки законодательного нормативного правового акта способен метод форсайта. Прежде всего следует обратить внимание законодателя на дельфи, т. е. заочный экспертный опрос. Возможны формы как ан-

кетирования, так и составления кратких записок, эссе, схематического изложения логических построений. Ценность такого подхода — в привлечении обширного корпуса специалистов в области трудового права в спектре от теоретиков до юристов-практиков. Критерием для отбора участников способна стать публикационная активность на страницах центральных изданий («Трудовое право», «Трудовые споры», «Хозяйство и право», «Человек и труд» и др.), опыт работы в соответствующих органах и организациях (Федеральная инспекция труда, трехсторонние социально-партнерские комиссии, органы профсоюзов различных уровней, органы объединений работодателей и т. д.), опыт судебной практики по трудовым спорам. В высшей степени конструктивным будет привлечение к работе не только специалистов-трудо­виков, но и представителей иных отраслей знания: экономистов, социологов, документоведов, медиков, историков, математиков, психологов и др.

Обязательным условием должна быть массовость и анонимность источников, по крайней мере, на первом этапе. Подобный сценарий опроса экспертного сообщества в сегодняшней законодательной процедуре не применяется. Экспертные заключения, сопровождающие федеральные законопроекты, достаточно ограничены в репрезентативности и зачастую поверхностны, так как вменены в обязанность отдельным должностным лицам. Подлежит технической разработке, но не составляет проблемы алгоритм разноуровневости опроса. Так, возможно проведение двухчастного сбора мнений: сначала на уровне широкого круга участников (юристов-практиков, молодых ученых, профсоюзных активистов, работников кадровой службы, иных заинтересованных субъектов), а затем, после обработки и структурирования полученной информации — для более узкого сообщества специалистов-трудо­виков. Допустимо представить результаты первого широкого опроса в виде статистических показателей, а второго — в виде более развернутых точек зрения. Представляется, что трехэтапный подход, с первой стадией в виде постановки вопросов методом опроса, делает процедуру избыточно громоздкой. К обсуждению и опросу могут предлагаться проблематика необходимости правовой нормы, ее соответствие поставленным целям, содержание, связь с иными нормами и институтами трудового права, последствия закрепления нормы для различных отраслей хозяйства и секторов экономики, для повседневной общественной жизни. Итоговой стадией должна стать аналитическая: структурирование мнений экспертов по согласованности, изучение полученных выводов и формулирование конечных рекомендаций. Технология процесса в информационную эпоху, с развитием сети «Интернет», не составляет сложности. При этом применительно

к трудовому праву спорной видится критика метода, связанная с его стратегическим, а не конкретным характером.

Метод заочного анонимного экспертного опроса отвечает социологической теории трудового права, разрабатываемой профессором В. М. Лебедевым. Согласно этой концепции, процесс нормотворчества строится не на технико-юридическом совершенствовании трудового права, так как такой подход способен вести все дальше по изначально ошибочному пути и только увеличивать меру деструктивности в правовом регулировании. Главенствующим становится анализ «закономерностей, вызывающих эти нормы к жизни, а также причин (необходимости) их закрепления в действующем законодательстве. К таким методам следует отнести наблюдение, интервью, анкетирование, эксперт-опрос, правовой эксперимент, некоторые психологические и другие методы сбора социально-правовой информации». Нет сомнений, что метод «дельфи», как обращение к первоисточнику нормы — работнику, работодателю, правоприменителю, юристу-трудовику — обладает серьезным потенциалом в обеспечении объективности, точности разрабатываемой правовой нормы. Профессиональная корпорация в области трудового права сегодня крайне велика, но при этом ее мнение по вопросам новел законодательства фактически не учитывается, а предложения остаются не услышанными.

Несомненный интерес представляет и метод фокус-группы. Представителями социологической школы трудового права неоднократно подчеркивалась необходимость детально изучать общественную потребность в установлении нормы права. Интервьюирование групп работников и работодателя, сценарное и внесценарное групповое обсуждение, обобщение полученной информации наилучшим образом отвечает этой идее и позволяет составить представление об отражении правовой регламентации конкретных общественных отношений в сознании целевых социальных страт, выявить социальные ожидания, протесты.

В связи с особенностями юридической деятельности вряд ли стоит говорить о широкой применимости мозгового штурма, так как конкуренция идей не должна идти во вред их продуманности. Аналогичные трудности возникают при анализе применимости форсайта на иных, кроме законодательного, уровнях правотворчества. Так, разработку и принятие локальных нормативных актов в организации небольшого масштаба достаточно трудно сопроводить репрезентативной выборкой мнений специалистов. SWOT-анализ также относится скорее к области менеджмента организации, нежели к трудовым отношениям. В то же время проблематика применения форсайта в нормотворчестве на уровне законодательства о труде Российской Феде-

рации и ее субъектов, нормативных правовых актов Правительства РФ, актов министерств и ведомств, думается, заслуживает внимания субъектов правотворчества и теоретиков трудового права.

Литература

1. Занятость и безработица в Российской Федерации в апреле 2014 года. Сайт Федеральной службы государственной статистики РФ [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d03/103.htm (дата обращения: 30.09.2014).
2. Проект Федерального закона Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации от 29 июля 2013 года № 323325-6 «О внесении изменения в главу 19 Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://docs.pravo.ru/document/view/40713397/46902927/> (дата обращения: 10.10.2014).
3. Федеральный закон от 5 мая 2014 г. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 12 мая 2014, № 19. Ст. 2321.
4. Лебедев В. М. Социологическая школа трудового права России // Правоведение. — 2006. — № 4. — С. 68—72.

ФОРСАЙТ МЕНЕДЖМЕНТ: ОПРЕДЕЛЕНИЕ, ПРИМЕНЕНИЕ, ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ

А. И. Зиборова

*Томский институт бизнеса
e-mail: fiesta6031@mail.ru*

FORESIGHT MANAGEMENT: DEFINITION, IMPLICATION, KEY ELEMENTS

A. I. Ziborova

Tomsk Institute of Business

In the article the definition of foresight management is given. The author shows how foresight management can be used in management and long-range planning. The author demonstrates that implementation of foresight management can lead to growth of organization potential and influence on competitive ability.

Форсайт менеджмент — это способ контроля, который характеризуется выраженной способностью стратегического планирования и понимания ответственности за результаты их решений [1].