

Министерство образования Республики Беларусь  
Учреждение образования «Витебский государственный  
университет имени П.М. Машерова»  
Кафедра гражданского права и гражданского процесса

# СРАВНИТЕЛЬНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО

*Курс лекций*

*Витебск  
ВГУ имени П.М. Машерова  
2019*

УДК 349.2:340.115.7(075.8)  
ББК 67.405.1я73  
С75

Печатается по решению научно-методического совета учреждения образования «Витебский государственный университет имени П.М. Машерова». Протокол № 3 от 27.02.2019.

Составитель: старший преподаватель кафедры гражданского права и гражданского процесса ВГУ имени П.М. Машерова  
**О.П. Михайлова**

Рецензент:  
доцент кафедры уголовного права и уголовного процесса  
ВГУ имени П.М. Машерова, кандидат исторических наук *В.Г. Стаценко*

**С75** **Сравнительное трудовое право** : курс лекций / сост. О.П. Михайлова. – Витебск : ВГУ имени П.М. Машерова, 2019. – 164 с.

Данное издание подготовлено в соответствии с учебной программой по курсу «Сравнительное трудовое право» для студентов дневной формы обучения юридического факультета. Содержит все основные темы курса. Материал изложен согласно действующему законодательству по состоянию на январь 2019 года.

Предназначается для студентов специальностей «Международное право», «Правоведение», изучающих дисциплины «Сравнительное трудовое право» и «Трудовое право».

УДК 349.2:340.115.7(075.8)  
ББК 67.405.1я73

© ВГУ имени П.М. Машерова, 2019

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	4
ТЕМА 1 ПОНЯТИЕ И ЗНАЧЕНИЕ СРАВНИТЕЛЬНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ МЕТОД В ТРУДОВОМ ПРАВЕ .....	6
1.1 Понятие и значение сравнительного трудового права .....	6
1.2 Функции сравнительного трудового права .....	8
1.3 Методология сравнительно-правовых исследований в трудовом праве ..	10
ТЕМА 2 СУБЪЕКТЫ МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА .....	13
2.1 Понятие и виды субъектов международно-правового регулирования труда .....	13
2.2 Роль и значение международных неправительственных организаций в международно-правовом регулировании труда .....	17
2.3 Транснациональные корпорации как активные участники международной регламентации труда .....	21
2.4 Международная организация по миграции (Конституция, структура и компетенция органов) .....	24
2.5 Международное профсоюзное движение .....	26
2.6 Международные организации работодателей .....	31
ТЕМА 3 ИСТОЧНИКИ МЕЖДУНАРОДНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА .....	32
3.1 Понятие и классификация источников международного трудового права	32
3.2 Декларации МОТ 1944 г., 1977 г., 1998 г. и 2008 г. (предмет регулирования и правовое значение). Конвенции, рекомендации и резолюции МОТ .....	34
3.3 Международные трудовые стандарты и их классификация. Общепринятые принципы международного права в сфере труда и их реализация .....	36
ТЕМА 4 ТРУДОВОЕ ПРАВО ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН (ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА) .....	41
4.1 Типология трудового права на современном этапе .....	41
4.2 Понятие и предмет трудового права зарубежных государств .....	42
4.3 Особенности методов правового регулирования за рубежом .....	53
4.4 Источники трудового права зарубежных стран .....	54
ТЕМА 5 СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА .....	60
5.1 Конвенции и рекомендации МОТ о политике в области занятости. Положения Конвенции МОТ № 181, 122 и Рекомендации № 188 1997 г. о частных агентствах занятости. Правовое регулирование создания и организации деятельности частных агентств занятости .....	60
5.2 Формы занятости. Политика обеспечения занятости за рубежом .....	62
5.3 Правовая характеристика иных видов нетипичных форм занятости .....	66
ТЕМА 6 СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА .....	74
6.1 Нормативные акты, регулирующие трудовой договор .....	74
6.2 Необходимые условия трудового договора: законодательство и судебная практика. Факультативные условия трудового договора .....	75
6.3 Регулирование «пакта о неконкуренции» .....	82
6.4 Модели национального законодательства, касающегося расторжения трудового договора по инициативе работодателя в некоторых государствах .....	85

ТЕМА 7 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН. ТРУДОВЫЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ОТПУСКА .....	94
7.1 Международные нормы регулирования рабочего времени. Директива Европейского парламента и Европейского Совета от 04.11.2003 № 2003/88/ЕС о некоторых аспектах организации рабочего времени: основные положения. Конвенции и Рекомендации МОТ .....	94
7.2 Нормирование рабочего времени .....	96
7.3 Виды нестандартных режимов рабочего времени: сравнительный анализ .....	100
7.4 Тенденции правового регулирования времени отдыха за рубежом .....	102
ТЕМА 8 СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПОРЯДКА И УСЛОВИЙ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ .....	103
8.1 Понятие и формы выплаты заработной платы .....	103
8.2 Защита права работников на заработную плату в случае банкротства работодателя: национальный и зарубежный опыт .....	105
8.3 Тарифные и бестарифные системы оплаты труда .....	108
8.4 Грейдинг: основные положения .....	114
ТЕМА 9 СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ТРУДОПРАВОВОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ .....	115
9.1 Дисциплинарная ответственность как частноправовой метод регулирования дисциплины труда .....	115
9.2 Трудовой распорядок. Дисциплина труда .....	116
9.3 Взаимная материальная ответственность работников и работодателей. Особенности привлечения и доказывания .....	120
ТЕМА 10 ТРУДОВЫЕ СПОРЫ И ПОРЯДОК ИХ РАЗРЕШЕНИЯ .....	122
10.1 Системы альтернативного разрешения споров. Примирение, посредничество и трудовой арбитраж .....	122
10.2 Регламентация забастовок и их виды .....	125
10.3 Локауты и другие средства защиты работодателей от промышленных акций работников .....	128
10.4 Судебные процедуры разрешения трудовых споров. Специализированная трудовая юстиция .....	130
ТЕМА 11 КОЛЛЕКТИВНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН .....	142
11.1 Понятие и принципы социального диалога (партнерства) в зарубежных государствах .....	142
11.2 Формы социального партнерства .....	145
11.3 Представительство интересов работников и работодателей .....	149
11.4 Виды коллективных договоров. Стороны коллективного договора .....	150
11.5 Содержание коллективного договора и ответственность за его неисполнение .....	151
11.6 Содержание коллективного договора .....	154
11.7 Сфера действия коллективного договора .....	158
11.8 Ответственность за неисполнение коллективного договора .....	160
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ .....	161

## ВВЕДЕНИЕ

Изучение сравнительного трудового права в современных условиях глобализации экономики и права, усиление международных экономических и гуманитарных контактов, в частности международной трудовой миграции, становится необходимой составляющей юридического образования.

В юридической науке появилось новое направление – сравнительное трудовое право, которое изучает и сопоставляет национальные и региональные системы трудового права, аккумулирует мировой опыт в области правового регулирования труда. Этот опыт является необходимым и плодотворным компонентом изучения и совершенствования национального трудового права, глубокого его понимания, повышение квалификации юристов, их интеллектуального стимулирования.

Одна из важнейших задач сравнительно-правовых исследований заключается в том, чтобы сопоставить развитие национального трудового права с мировыми тенденциями. С этой целью тематику изложенных в руководстве лекций составлен по аналогии структуры учебного курса «Трудовое право».

В основу пособия положен обобщенный сравнительно-правовой анализ трудового права стран с развитой рыночной экономикой. Изложенные общие черты таких ведущих стран, как: США, Франция, Германия, Япония, Англия, Швеция и другие, а также охарактеризованы особенности национальных систем и типов (семей) трудового права. Эти страны являются достаточно привлекательны, и их трудовое право в полной мере отображает наиболее типичные черты правового регулирования труда в условиях развитой рыночной экономики.

Национальные системы трудового права указанных стран можно считать моделями, которые существенно влияют на развитие правовых систем других, менее развитых стран и является для них определенной степени ориентиром и объектом подражания.

К тому же, там, где это необходимо и целесообразно, использованы и представлены интересный нормативный или иной материал, касающийся трудового права других развитых стран.

Особое место отведено исследованию таких его основных институтов, как: «Коллективный договор», «Социальное партнерство», «Правовое регулирование занятости», «Трудовой договор», «Рабочее время и время отдыха», «Заработная плата», «Дисциплина труда», «Трудовые споры».

# ТЕМА 1. ПОНЯТИЕ И ЗНАЧЕНИЕ СРАВНИТЕЛЬНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ МЕТОД В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

## 1.1 Понятие и значение сравнительного трудового права

В сравнительном правоведении сложились два подхода к решению вопроса о самостоятельности сравнительно-правовых исследований в отраслевых юридических науках, т.е. выделении, обособлении отраслевых сравнительно-правовых юридических дисциплин. Одни компаративисты полагают, что для такого обособления отсутствуют основания, отраслевые сравнительно-правовые исследования необходимо включать в рамки соответствующих отраслевых юридических наук, иными словами, не отрывать их от правовой науки, к которой они принадлежат по своему предмету. Другие специалисты призывают к активным разработкам общей и особенной частей сравнительного правоведения применительно к отдельным отраслям права (Ю.А. Тихомиров и др.). Полагаем, что эти две позиции вполне совместимы, признавая самостоятельный статус сравнительного правоведения как юридической науки, тем не менее, это не исключает в этих рамках проводить отраслевое обособление, выделяя, в том числе, и сравнительное трудовое право.

Как часть целого сравнительное трудовое право рассматривает указанные отрасли права государств в системе координат:

- а) «правовые семьи»,
- б) «международная правовая система и национальные правовые системы»,
- в) национальное законодательство о труде, с одной стороны, с другой – позволяет структурировать сравнительно-правовые исследования, исходя из 4 отраслевых особенностей, характеристик правового регулирования трудовых отношений.

Сравнительное трудовое право следует рассматривать как:

- сравнительно-правовой метод,
- отраслевую юридическую науку,
- учебную дисциплину.

Сравнительное трудовое право, возникнув на основе применения сравнительно-правового метода исследования правовых явлений, сформировались как отрасли правоведения, юридической науки. В настоящее время сравнительное трудовое право так же, как и сравнительное правоведение в целом, рассматривается в трех аспектах.

Во-первых, в качестве научного метода исследования, универсального для всех отраслей юридической науки, в том числе науки трудового права.

Во-вторых, широкое применение сравнительно-правового метода привело к появлению системы научных знаний о закономерностях развития правовых систем государств, «трудоправовой картины» современного мира. Сравнительное трудовое право позволяет выявить общемировые закономерности и тенденции развития правового регулирования труда.

В-третьих, сравнительное трудовое право является новым в отечественном образовании учебным предметом, по которому издаются современные учебники, ставится вопрос о включении названной учебной дисциплины в качестве обязательного предмета в учебные программы юридических вузов нашей страны.

О теоретико-познавательной (гносеологической) функции сравнительного трудового права.

Сравнительное трудовое право как юридическая наука изучает закономерности возникновения и развития правового регулирования труда, выходящие за рамки нацио-

нальных правовых систем, имеющих универсальную теоретическую и практическую ценность. Так, В.М. Лебедев пишет, что «юрист-трудолик не только должен знать правовое регулирование труда в других государствах, но и видеть место национального трудового права в мировой системе трудового права, его плюсы и минусы, которые следует оценивать, использовать, нивелировать в законодательной и правоприменительной работе».

Сравнительное трудовое право (трудоправовая компаративистика) как отрасль юридической науки изучает правовые системы национального трудового права различных государств, проводит их идентификацию в рамках правовых систем современного мира.

В качестве самостоятельной отрасли юридической науки – правоведения – сравнительное трудовое право имеет свой понятийный (категориальный) аппарат, который произведен от понятийного аппарата сравнительного правоведения в целом и от трудового права. Он включает ряд основных понятий.

*Национальная правовая система трудового права* – это позитивное трудовое право в единстве с юридической практикой (правореализацией) и правовой идеологией (культурой) конкретного государства.

*Международная правовая система трудового права* – это правовой порядок (нормы, правоотношения, правовые идеи), регламентирующий отношения между субъектами международного трудового права.

*Трудоправовая семья (трудоправовая правовая система мира)* – это совокупность национальных правовых систем трудового права, объединенных на основе ряда критериев, в частности общности исторической судьбы, структуры права, религиозной идентичности и др.

Одной из самых распространенных, благодаря переводу работы и признания самостоятельности социалистической семьи права ее автором, стала классификация, предложенная Р. Давидом. Эта классификация строилась на сочетании, во-первых, идеологического фактора, включающего религиозные, философские особенности, экономические и социальные структуры, во-вторых, юридической техники, включающей в качестве основной составляющей источник права. На этой основе были выделены три основные правовые семьи: романо-германская (континентальное право), англосаксонская (общее прецедентное право) и социалистическая, к которым примыкают остальные правовые системы религиозные и традиционные (мусульманское, индусское право, право стран Дальнего Востока, правовые системы стран Африки).

В зависимости от выбора критериев классификации в современном сравнительном правоведении предлагается широкий спектр правовых семей. Так, если выбираются общецивилизационные (идеологические, политические, религиозные, культурные) критерии классификации, то соответственно выделяются: западное право (континентальное, англо-американское, скандинавское) и внезападное. Если основу классификации составляют правовые факторы (тип правопонимания, источник права, правовые традиции, юридическая техника и др.), то называются отдифференцированные (романо-германское и общее право), сформированные на основе западной традиции права, и неотдифференцированные, где право функционирует в тесной связи с религией, моралью, обычаями (китайское право, японское право, социалистическое право и др. (С. С. Алексеев)).

В зависимости от целей, которые ставит исследователь - компаративист, не исключаются различные, более дробные, с использованием целого ряда критериев классификации правовых систем мира. Так, например, в сравнительном правоведении обосновываются следующие правовые семьи: семья традиционного права (обычного права); семья традиционно-этического права (дальневосточное право); семья религиозного права (иудейское, индусское и исламское право); семья законодательного права

(романо-германская); семья прецедентного права и семья смешанного права (латино-американская и скандинавская семьи) (К. Осаке).

Сравнительно-правовые исследования трудового права в рамках правовых систем предполагают выбор исследователем той или иной их классификации или нескольких классификаций. Каждая из классификаций правовых систем несет свою функциональную нагрузку при характеристике сравниваемых объектов.

## 1.2 Функции сравнительного трудового права

Современные исследователи, разрабатывая теорию данной научной дисциплины выделили следующие ее функции:

*Гносеологическая функция* сравнительного трудового права обеспечивает и прогнозирование будущего развития трудового права, как отдельных стран, так и международного трудового права.

О *методологической функции* сравнительного трудового права. Эта функция заключается в выработке методологии, необходимой для проведения сравнительно-правовых исследований в сфере труда.

Отметим, что основу методологии сравнительно-правовых исследований составляет единство методологических принципов: 1) принципа сравнимости рассматриваемых правовых явлений и институтов; 2) принципа всестороннего учета исторических, национальных, экономических и социально-политических условий; 3) принципа функционального сравнения, т.е. сравнению подлежат не только законы, подзаконные акты, судебная практика, коллективные договоры, обычаи, но и, что особенно важно, практика применения законодательства, т.е. «живое право».

Об *образовательной функции* сравнительного трудового права. В современных учебниках по сравнительному трудовому праву указанная отрасль права рассматривается в трех измерениях.

Во-первых, это историко-сравнительный анализ развития отрасли в ретроспективе и перспективе. Особое место отведено современным тенденциям развития отрасли, сопоставляется развитие национального трудового законодательства с мировыми тенденциями, выявляется, в какой степени белорусское трудовое право синхронизировано с этими тенденциями, опережает ли мировое развитие, либо отстает, либо движется в ином противоположном направлении.

Во-вторых, проводится сравнительно-правовой анализ белорусского трудового законодательства и соответствующих международных стандартов. Это позволяет выявить несоответствие отдельных норм и институтов ратифицированным и нератифицированным международным договорам, общепризнанным международным нормам и принципам, а также пробелы в правовом регулировании, выработать конкретные предложения *de lege ferenda*.

В-третьих, сравнительно-правовое исследование предполагает рассмотрение белорусского трудового права в аспекте опыта зарубежных стран. Оно позволяет выделить аспекты, которые могут быть адаптированы в процессе национального правотворчества.

О *функции обеспечения правовой рецепции* зарубежного и международного юридического опыта. Сравнительное правоведение дает возможность установить, каким образом решается одна и та же правовая проблема в разных странах, позволяет учитывать как позитивный опыт, который может быть позаимствован, так и негативный, который следует учитывать и не допускать в своей юридической практике. Изучение зарубежного опыта, как справедливо отмечал И.Я. Киселев, это своего рода суррогат эксперимента, который в праве в чистом виде невозможен.



Заимствования в правовой системе происходят в форме рецепции. Но элементы правового заимствования должны быть адаптированы к условиям соответствующего государства. Правовая рецепция может приобретать различные формы и варьироваться в зависимости от глубины (степени) заимствования элементов национальных правовых систем других стран или международной правовой системы. Заимствоваться могут юридическая техника, отдельные нормы права, правовые институты, юридическая практика, а также правовые идеи. Эти заимствования могут носить глубокий характер и приводить к принципиальному изменению правовой культуры конкретного государства. Так, например, рецепция в постсоветский период правовой идеи (ценности) – гарантий прав человека и гражданина, универсализация прав человека – воплотилась в положениях Конституции Республики Беларусь, которая провозгласила высшей ценностью человека его права и свободы. Эта правовая идея составила основу и кодификации белорусского трудового законодательства. Однако результативность правовой рецепции в значительной части зависела и зависит от уровня социально-экономического, политического развития государства, правового менталитета и др.

Так, во многих западных странах, в частности и во Франции, проводится политика по социальной адаптации граждан путем не только совершенствования системы трудоустройства, но и оказания помощи отдельным гражданам в их интеграции в трудовую деятельность на основе заключенных с ними контрактов социальной адаптации. Необоснованное копирование той или иной правовой модели, которая эффективна в какой-либо стране, может не дать ожидаемого результата. Например, Закон Республики Беларусь «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» (1998 г.) представлял собой несочетаемое объединение положений о принудительности примирительно-посреднических процедур и добровольности исполнения решений, принятых в процессе этих процедур. При этом добровольное исполнительное производство рассчитано на влиятельные, обладающие опытом борьбы профсоюзы (как в Англии), и хорошо организованные союзы работодателей, и сильное государство – участник социального партнерства (как в США, Швеции и др.).

Эффективность этого закона была весьма незначительной, т.к. для реализации его положений должна была сформироваться национальная система социального партнерства. Перенимая мировой опыт, следует учитывать, что право будет действовать эффективно тогда, когда созданы условия для адаптации этого опыта с учетом сложившихся в государстве правовых традиций, самобытности правовой культуры и т.д.

Таким образом, правовая рецепция – это процесс заимствования национальной правовой системой правовых ценностей, норм, институтов, процедур, иных иностранных и международных элементов правовых систем с учетом уровня развития государства, его исторических традиций, правового менталитета, правовой культуры.

Взаимное изучение правового опыта зарубежных стран, заимствование лучших решений, усвоение и использование международно-правового опыта не только позволяют решить проблемы совершенствования национального законодательства о труде, но и способствуют в конечном итоге процессу сближения (гармонизации) и унификации законодательств различных стран.

В условиях формирования международного рынка труда, международной трудовой миграции, деятельности ТНК рассматриваемая функция сравнительного трудового права приобретает особую актуальность и практическую значимость.

Об *интеграционной функции* сравнительного трудового права. Международная унификация и гармонизация права – одна из ведущих проблем сравнительного правоведения. Не случайно Ю.А. Тихомиров рассматривает нормы международных организаций и межгосударственных объединений в качестве своего рода общего знаменателя, как ускорителя сближения национальных правовых систем.

*Интегрирующая роль* международного трудового права проявляется в следующих формах. Во-первых, на основе сравнительно-правового анализа национальных правовых систем проводится согласование научно-правовых концепций, политических программ сближения (гармонизации) национального законодательства о труде и социальном обеспечении. Например, Межпарламентской Ассамблеей государств – участников СНГ Постановлением от 31 мая 2007 г. № 28-6 была принята Концепция формирования правовых основ и механизмов реализации социального государства в странах Содружества, которая охватывает вопросы координации деятельности государств в сферах занятости населения, охраны труда, совершенствования системы социального страхования и здравоохранения и др. Во-вторых, одним из инструментов гармонизации и унификации законодательства выступает разработанное на основе сравнительного правоведения международное модельное законодательство о занятости, социальном партнерстве и др., практикуемое, например, в рамках СНГ, ЕАЭС. В-третьих, международно-правовые стандарты труда, которые содержатся в международно-правовых договорах, актах, например, ООН, МОТ, Совета Европы, составляют императивную основу международной гармонизации и унификации. Международные стандарты трудовых и социально-обеспечительных прав – продукты сопоставления законодательства и опыта различных стран.

Именно на основе применения сравнительно-правового метода из всего многообразия юридических норм, действующих в сфере труда в различных странах, вычлениются те, которые могут «по логике вещей и здравому смыслу претендовать на универсальность».

### **1.3 Методология сравнительно-правовых исследований в трудовом праве**

Методология компаративистики включает довольно широкий арсенал методов (конкретно-исторический, социологический, формально-логический, метод правового моделирования и др.), но ведущим, системообразующим признается сравнительно-правовой метод.

Он включает следующие способы сравнения:

1. Диахронное и синхронное сравнение. В первом случае сравнение правовых систем носит исторический характер по принципу временной последовательности. Такое сравнение позволяет определить общий вектор развития правового явления, тенденции его развития на будущее. Синхронное сравнение имеет предметом действующие правовые системы по принципу одновременности существования.

2. Нормативное и социологическое (функциональное) сравнение. Первое означает юридический догматический анализ, сопоставление сходных правовых норм и нормативно-правовых актов. Функциональное (социологическое) сравнение охватывает более широкий, чем нормативное сравнение, круг вопросов. Этот способ предполагает выявление социальной проблемы, сравнение вариантов решения этой проблемы в законодательстве различных стран, анализ практики применения правовых средств в решении этой проблемы с учетом исходных социальных условий, эффективность этих правовых средств. Нормативное и функциональное сравнение зачастую применяются в единстве, обеспечивая таким инструментарием результативность сравнительно-правовых исследований.

3. Внешнее и внутреннее сравнение. Внешним является сравнение национальной правовой системы трудового права с зарубежными системами или системой международного трудового права. Внутреннее сравнение ограничивается рамками одной правовой системы.

Типы (виды) современных сравнительно-правовых исследований по трудовому праву, на наш взгляд, по целям и методам исследования можно разделить на следующие группы:

1. Институционно-описательные сравнительно-правовые исследования состоят в последовательном изложении институтов трудового законодательства различных стран. При этом не исключаются определенные обобщающие выводы. Описание может ограничиваться только формальным нормативным сравнением правовых норм, источников права, а может дополняться и практикой их реализации в зарубежных странах. Показательным примером является подготовленное авторским коллективом под редакцией Э.Б. Френкель издание «Трудовое и социальное право зарубежных стран». В нем дана характеристика институтов социального партнерства, трудового договора, охраны труда и других как развитых стран, так и стран с переходной экономикой. Ценность таких исследований заключается в обеспечении эмпирической и информационной базы для сравнительно-правовых исследований.

2. Проблемно-аналитические сравнительно-правовые исследования состоят в сопоставлении законодательства и практики его применения различных стран при решении одной схожей (аналогичной проблемы) различными правовыми способами. При этом диапазон этих сравнительно-правовых исследований варьируется от обычного сопоставления до моделирования. В первом случае авторы, анализируя ту или иную теоретическую, практическую проблему применения российского трудового законодательства, законодательства о социальном обеспечении в сравнении, приводят способы решения этих проблем правовыми средствами на примере зарубежных стран.

При этом они могут ограничиться лишь констатацией того факта, что данная проблема решается иначе в законодательстве той или иной страны.

Например, в таком ключе проведено исследование новой системы российского трудового права авторским коллективом томской юридической школы во главе с В.М. Лебедевым. Так, рассматривая изменение парадигмы и идеологии современного российского трудового права, авторы отмечают, что в США такой парадигмой служит «доктрина занятости по желанию», а в Германии трудовая идеология связана с определением трудового права как средства выравнивания интересов работников и работодателей путем ограничения свободы договора в целях защиты работника. При таком подходе к сравнительно-правовому исследованию читателям предлагается самостоятельно дать оценку предложенным правовым способам решения проблемы. Однако чаще всего в проблемно-аналитических сравнительно-правовых исследованиях обосновываются предложения по заимствованию, трансплантации отдельных норм, институтов.

Как уже отмечалось, такого рода предложения должны учитывать возможности и пределы трансплантации иностранных норм в национальное законодательство. Общепризнанным в теории компаративистики является предостережение от механического заимствования зарубежного опыта.

Каждая национальная система трудового права – это продукт исторического развития конкретной страны, отражает особенности ее истории, экономики, политической структуры, бытовые и культурные традиции. В этой части особо хотелось бы отметить сравнительно правовые исследования белорусских ученых, тем более что наше законодательство имеет «общие корни» – советское трудовое право.

3. *Проблемно-модельные сравнительно-правовые исследования.* Обобщающий уровень проблемно-аналитических сравнительно-правовых исследований связан с обоснованием моделей, которые позволяют классифицировать различные правовые пути, способы, которыми решаются одинаковые проблемы. Это, например, модели правовых механизмов социального партнерства, модели участия работников в управлении

организацией, модели гендерного равенства в трудовых отношениях и др. Примером могут служить и правовые модели прекращения трудовых договоров по инициативе работодателя. Их можно свести к двум основным. Первая модель основана на закрытом перечне оснований прекращения трудового договора. Этой модели по сложившейся правовой традиции придерживается наш белорусский законодатель.

Кстати, и в концепции Модельного Трудового кодекса СНГ рекомендовалось в кодексах стран-участниц сохранять оправдавшие себя на практике нормы, определяющие основания прекращения трудовых отношений, поскольку отказ от них повлечет за собой неконтролируемые нарушения трудовых прав граждан при увольнении. При этом особо отмечается, что предусмотренный кодексом перечень оснований увольнения по инициативе работодателя должен быть исчерпывающим и не подлежащим расширению иными актами. Между тем в западной трудово-правовой традиции обоснована иная модель, содержащая открытый перечень оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя, который сопровождается рядом гарантий: «уважительность», обоснованность увольнения; предупреждение работника об увольнении, выплата выходного пособия и др.

Эта модель нашла отражение в Конвенции МОТ № 158 о прекращении трудовых отношений (1982 г.) и соответствующей Рекомендации МОТ № 166 (1982 г.)

4. *Концептуально-системные сравнительно-правовые* исследования имеют целью определение места белорусского трудового права в мировой правовой системе (трудоправовой картине мира). Современная белорусская правовая система в целом является объектом сравнительно-правовых исследований и перспективы ее развития прогнозируются учеными компаративистами неоднозначно. Некоторые ученые связывают перспективы развития современной белорусской правовой системы с формированием самостоятельной славянской правовой семьи, правовой системы государств восточнославянской культуры. Между тем многие зарубежные (Р. Давид, К. Жоффре-Спинози, К. Поппер) и современные белорусские специалисты, мнение которых нам представляется обоснованным, видят будущее данной правовой системы в сближении белорусского права с романо-германской семьей. Однако этот процесс не ведет к отождествлению или растворению белорусского права в романо-германском праве, не исключается также и влияние англо-американской правовой семьи. Как отмечается в литературе, развитие российской правовой системы в X–XIX вв., восприятие ею византийской культуры, православия, духа позднего римского права, а также северо-европейских влияний позволяют сделать вывод о сближении ее с романо-германской правовой системой, но при сохранении самобытности, и как результат – формирование особой ее евроазиатской разновидности.

В науке российского трудового права пионером такого уровня исследований стал И. Я. Киселев. На основе сопоставления существующих сегодня в мире национальных систем трудового права (их более 150) он выделил четыре главных типа трудового права:

- 1) стран развитой рыночной экономики;
- 2) развивающихся стран Азии, Африки и Латинской Америки;
- 3) стран, осуществляющих переход от централизованно планируемой экономики к рыночной экономике;
- 4) стран с централизованно планируемой экономикой, а также подтипы и разновидности в рамках каждого из типов.

В основу этой типологии заложены критерии уровня социально-экономического развития стран, а также географический критерий.

В свою очередь каждый из названных типов национальных систем трудового права подвергается дробному сравнительно-правовому анализу последующим юриди-

ческим критериям: особенности источников, производственной демократии, специфика коллективно-договорного регулирования, способы регулирования трудового договора и условий труда.

В науке, например, российского трудового права отмечается, что в XX в. сформировалось два главных типа правового регулирования социально-трудовых отношений: модель с преобладанием либеральных начал и модель с преобладанием государственно-социальных начал.

Таким образом, в ходе исторического развития оправдали право на существование и развитие две основные модели: социал-демократическая и либеральная. На первую ориентируется большинство стран бывшего социалистического лагеря, многие развивающиеся страны Азии, Африки, Латинской Америки. На эту модель ориентируется и российский законодатель. По мнению И. Я. Киселева, отечественное трудовое право исторически сложилось как разновидность европейской континентальной семьи и во многих отношениях близко трудовому праву Западной и особенно Центральной и Восточной Европы. В некоторых отношениях трудовое право России схоже с трудовым правом стран Латинской Америки.

## **ТЕМА 2. СУБЪЕКТЫ МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА**

### **2.1 Понятие и виды субъектов международно-правового регулирования труда**

Субъекты международного трудового права – это участники международно-правового регулирования труда, обладающие международными правами и обязанностями, которые они осуществляют на основе международных правовых актов. Их принято классифицировать на две группы: международные организации и транснациональные корпорации. В свою очередь, международные организации подразделяются на международные правительственные и международные неправительственные организации.

Международные правительственные организации представляют собой объединения государств на постоянной основе, которые создаются на базе учредительного документа либо международного соглашения для достижения следующих целей: решения определенных международных проблем; содействия всестороннему сотрудничеству. Специфику данных субъектов создает то обстоятельство, что их правосубъектность отличается от правосубъектности государств, так как не проистекает из суверенитета. Все международные правительственные организации типологизируются на два вида – всемирные и региональные.

В системе всемирных организаций доминирующее положение, несомненно, занимают Организация Объединенных Наций и Международная Организация Труда.

Международная правосубъектность ООН определяется ее Уставом. В сфере международного правового регулирования труда деятельность данной организации основывается на следующих принципах: 1) содействие социальному прогрессу и улучшение условий жизни при большей свободе; 2) создание условий, при которых будут соблюдаться справедливость и уважение к обязательствам; 3) использование международного аппарата организации для содействия экономическому и социальному прогрессу всех народов; 4) обеспечение равноправия мужчин и женщин; 5) осуществление международного сотрудничества в разрешении международных проблем экономического, социального, культурного и гуманитарного характера, в поощрении и развитии

уважения к правам человека и основным свободам для всех, без различия расы, пола, языка и религии; 6) обеспечение повышения уровня жизни, содействие полной занятости населения и улучшению условий экономического, социального прогресса и развития; 7) оказание помощи в разрешении международных проблем в области экономической, социальной жизни и здравоохранения; 8) содействие всеобщему уважению и соблюдению прав человека и основных свобод для всех, без различия расы, пола, языка и религии.

Второй всемирной организацией в сфере международных трудовых отношений является МОТ. Она представляет собой специализированное агентство системы ООН. Ее создание было связано с целью продвижения принципов социальной справедливости и международно-признанных прав человека и прав в сфере труда.

В свою очередь, к региональным международным правительственным организациям относят Совет Европы, Европейский Союз, Ассоциацию Стран Юго-Восточной Азии, Организацию Американских Государств, Организацию Африканского Единства, СНГ, ОБСЕ, НАФТА.

Совет Европы осуществляет свою деятельность на основе Устава. Полномочия данной организации в сфере международно-правового регулирования труда определяется главой 1 данного акта.

Так, целью Совета Европы является обеспечение большего единства между его членами во имя защиты и осуществления идеалов и принципов, являющихся их общим достоянием, и содействие их экономическому и социальному прогрессу.

Для достижения данной цели предусматривается целая программа мероприятий: рассмотрение вопросов, представляющих общий интерес; заключение соглашений и проведение совместных мероприятий в экономической, социальной, культурной, научной, правовой и административных областях; поддержание и дальнейшее осуществление прав человека и основных свобод.

Следует отметить, что в зарубежной и отечественной литературе вопрос, является ли Европейский Союз субъектом международного права, не находит однозначного решения. Представляется, что позиция немецкого профессора Г. Ресса, состоящая в том, что ЕС – субъект международного права в соответствии со ст. 8 Маастрихтского договора, выглядит наиболее обоснованной. Необходимо сказать, что вступление в силу 1 декабря 2009 г.

Лиссабонского договора ЕС от 2007г. о реформе Европейского Союза, на наш взгляд, однозначно решает эту дилемму – по данному акту ЕС приобретает в полном объеме международную правосубъектность.

В соответствии с Маастрихтским договором от 1992 г., одной из основных целей деятельности ЕС является обеспечение как высокого уровня занятости населения, так и соответствующей социальной защиты.

В свою очередь, важнейшим условием Лиссабонского договора стало предоставление фундаментальной Хартии прав европейских граждан юридической силы (ст. 6 Договора), что имеет также большое значение и для международного трудового права.

Данная Хартия содержит основные права и свободы европейских граждан, которые подразделяются на 6 разделов: достоинство, свободы, равенство, солидарность, гражданские права, правосудие.

Ассоциация Стран Юго-Восточной Азии (АСЕАН) также является важным субъектом международного права. Деятельность данной организации определяется ее Уставом. В сфере правового регулирования международных трудовых отношений полномочия АСЕАН состоят в следующем: 1) обеспечение мобильности трудовых ресурсов; 2) сокращение уровня бедности; 3) защита прав человека; 4) развитие трудовых

ресурсов посредством тесного сотрудничества в сфере профобучения; 5) уважение фундаментальных прав и свобод человека.

В свою очередь, Организация Американских Государств (ОАГ) Принимает деятельное участие в международно-правовой регламентации трудовых отношений. Так, в соответствии со ст. 2, 3 и 34 своего Устава, целями ОАГ в социально-трудовой сфере являются: 1) обеспечение экономического, социального и культурного развития стран – членов посредством совместной координации их усилий; 2) сокращение бедности; 3) содействие соблюдению фундаментальных прав человека независимо от пола, расы, национальности; 4) обеспечение выплаты справедливой заработной платы, прав в сфере занятости, здоровых и безопасных условий труда.

Проблемам международных трудовых отношений на Африканском континенте посвящен ряд нормативных актов такой международной межправительственной организации как Организация Африканского Единства (ОАЕ), которая действует на основании Учредительного документа (Устава).

Целями данной организации в сфере труда являются:

- 1) обеспечение социально-экономической интеграции на континенте;
- 2) содействие международному сотрудничеству на основе Всеобщей Декларации прав человека ООН;
- 3) уважение и защита прав и свобод человека в соответствии с Африканской Хартией прав и свобод человека;
- 4) обеспечение устойчивого развития в экономической, культурной и социальной сфере государств-участников;
- 5) повышение уровня стандартов жизни на континенте.

Немаловажное значение среди субъектов международного трудового права имеет и Содружество Независимых Государств, чей правовой статус закрепляется Уставом организации, в котором цели Содружества в сфере труда определяются следующим образом:

- 1) всестороннее социальное развитие государств-членов;
- 2) обеспечение прав и основных свобод человека.

Особо в Уставе выделяются принципы достижения целей, среди которых лишь один относится к международному трудовому праву – обеспечение прав человека и основных для всех, без различия расы, этнической принадлежности, языка, религии, политических и иных убеждений. Кроме того, в данном акте акцент также делается и на совместные усилия по решению вопросов социальной и миграционной политики.

Особое положение в международном правовом регулировании труда занимает Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе (ОБСЕ), основополагающим актом которой является Заключительный акт совещания по безопасности и сотрудничеству в Европе от 1 августа 1975 года. Полномочия ОБСЕ в сфере труда состоят в следующем: 1) уважение прав человека и основных свобод для всех без различия расы, пола, языка и религии; 2) поощрение и развитие осуществления гражданских, политических, экономических и иных прав; 3) в области прав человека и основных свобод государства – участники берут на себя обязательство действовать в соответствии с целями и принципами Устава ООН и Всеобщей Декларации прав человека, а также в соответствии с Международными пактами о правах человека и международными соглашениями и декларациями в данной сфере.

Нельзя также не отметить и значительную роль Организации экономического сотрудничества и развития, чей правовой статус определяется Конвенцией «О создании ОЭСР» от 14 августа 1960 г.

В сфере международных трудовых отношений ОЭСР ставит перед собой ряд целей – обеспечение занятости населения и повышение уровня жизни стран участниц данной организации.

Экономические глобализационные процессы требуют своего правового оформления на международном уровне, что привело к принятию Северо-Американского соглашения о свободной торговле (NAFTA), вступившего в силу 1 января 1994 г., странами-участницами которого стали США, Канада и Мексика, что было вполне закономерно, так как эти государства находятся на одном материке и их экономические системы взаимосвязаны, прежде всего, на основе территориально-транспортной интеграции. Основной целью данного Соглашения было устранение препятствий в сфере торгового оборота между странами для формирования эффективной региональной экономики.

Следует отметить, что с момента разработки проекта Соглашения остро встал вопрос о регулировании трудовых отношений на международном уровне, что обусловило принятие дополнительного правового акта по вопросам труда в государствах – членах NAFTA, который получил название Северо-американского соглашения о сотрудничестве в сфере труда (NAALC) вступило в силу одновременно с NAFTA 1 января 1994 г.

Основными целями NAALC является создание новых рабочих мест и улучшение условий труда в странах-участницах, а также защита основных трудовых прав работников в этих государствах.

В соответствии с Соглашением NAALC государства берут на себя обязательства: 1) по совершенствованию условий труда; 2) по реализации основных принципов трудового права; 3) по обеспечению обмена инновационными технологиями и совместными научными разработками в сфере труда; 4) по оптимизации правоприменительной практики для защиты трудовых прав работников.

В этой связи представляет интерес система основных принципов трудового права, закрепленных в Соглашении, которые должны определять сущность трудового законодательства государств-участников. К ним относятся: 1) свобода объединения работников для защиты своих трудовых прав; 2) право на коллективные переговоры и заключение коллективных договоров; 3) право на забастовку; 4) запрет принудительного труда, за исключением случаев, когда трудовая деятельность осуществляется в армейских подразделениях, в тюрьмах по приговору суда и в случаях чрезвычайного положения; 5) защита трудовых прав несовершеннолетних, состоящая в установлении легальных запретов на осуществление несовершеннолетними трудовой деятельности, которая может нанести ущерб молодым работникам как в физическом, психическом, так и моральном плане; 6) установление минимальных трудовых стандартов, таких как минимальный размер оплаты труда; 7) оплата сверхурочной работы; 8) запрет дискриминации в сфере труда по признаку расы, религии, возраста и другим основаниям за исключением случаев дифференциации трудового законодательства, когда запреты определяются профессиональными способностями личности, а также особой социальной защитой отдельных категорий работников; 9) равная оплата труда женщин и мужчин; 10) система мер по предотвращению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; 11) выплата компенсаций в связи с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями; 12) распространение национального трудового законодательства на труд иностранных работников.

Необходимо указать, что в Соглашении акцент делается на мероприятия по реализации его основных целей. Здесь следует обратить внимание на то обстоятельство, что страны-участницы устанавливают свои трудовые стандарты и не обязаны изменять собственное трудовое законодательство, а также могут самостоятельно и не унифицированно разрабатывать систему собственных трудово-правовых гарантий. Таким образом, резюмируется идея об отличии систем трудового законодательства стран участниц Соглашения и необходимости учета их специфики. Может возникнуть мысль о рекомендательном характере Соглашения, когда в качестве основного критерия декларируется идея об улучшении положения работников при уважении и учете специфики трудового



законодательства государств-членов Соглашения. Однако данный подход был бы слишком прямолинейным, так как говорить о чистой декларативности данного трудового правового акта явно необоснованно, поскольку по ряду вопросов предусматривается ответственность государства, не исполняющего нормы трудового права, а именно: в сфере охраны труда, правового регулирования труда несовершеннолетних и установлении минимального размера оплаты труда.

Таким образом, анализ международно-правовых актов позволяет сделать вывод о том, что международные межправительственные организации, несомненно, являются основными субъектами международного трудового права.

## **2.2 Роль и значение международных неправительственных организаций в международно-правовом регулировании труда**

Международная неправительственная организация обладает рядом признаков, которые позволяют определить ее как особого субъекта международного права в целом, так и международного Трудового права в частности: 1) она не учреждается на основании межправительственного соглашения; 2) ее членами могут быть субъекты из разных стран (физические или юридические лица); 3) необходимо признание одним государством или наличие консультативного статуса в международных межправительственных организациях; 4) международная правосубъектность определена международным договором.

Следует отметить, что применительно к международно-правовой регламентации труда подобные организации принято подразделять на 3 группы: 1) международные профсоюзные организации; 2) международные организации работодателей; 3) международные правозащитные организации (только по вопросам реализации трудовых прав).

В свою очередь, в зависимости от уровня осуществления своих функций международные профсоюзные организации подразделяются на всемирные, региональные и субрегиональные.

И систему всемирных организаций входят Международная конфедерация профсоюзов, Всемирная федерация профсоюзов, Глобальные профсоюзные федерации.

Деятельность Международной конфедерации профсоюзов (МКП) определяется Уставом, принятым в 2006 г. в Вене.

Главными задачами МКП являются обеспечение и защита трудовых прав работников посредством международного сотрудничества между профсоюзами, а также осуществление защитной функции в рамках глобальных институтов. МКП определяет международную политику в сфере труда посредством координации деятельности входящих в нее национальных профсоюзных конфедераций. Ее основные цели состоят в следующем: 1) обеспечение и защита прав и интересов работников всего мира, особенно в сфере справедливого вознаграждения за труд в условиях достоинства и безопасности; 2) содействие соблюдению основополагающих трудовых прав; 3) борьба с нарушениями права на: объединение, на забастовку, на коллективные переговоры, осуществляемая как на национальном, гик и на международном уровне, а также обеспечение международной профсоюзной солидарности; 4) проведение мероприятий для реализации права на свободу труда и права на социальное обеспечение; 5) оказание содействия по устранению дискриминации по признаку пола, религии, национальности, возраста, политических убеждений.

Основные направления деятельности МКП сформулированы в ее Программном документе: 1) профсоюзы и права человека; 2) экономика, общество и условия труда; 3) обеспечение равенства и устранение дискриминации; 4) содействие международной солидарности.

Органами МКП являются: Конгресс (проводится раз в 4 года); Генеральный Совет (собирается 2 раза в год); Исполнительное Бюро (постоянно действующий орган); Генеральный Секретарь.

В МКП входят региональные профсоюзные объединения на правах членства. В свою очередь, они создают и субрегиональные отделения.

Следует отметить, что субъектом международных коллективных трудовых отношений является также и Всемирная федерация профсоюзов (ВФП). Она была создана 3 октября 1945 г. в Париже и стала старейшей международной профсоюзной организацией. Трудовая правосубъектность ВФП определяется рядом документов – Декларацией, принятой на Всемирной профсоюзной конференции в Лондоне, и Уставом этой организации.

ВФП – это демократическая международная профсоюзная организация, созданная для борьбы за трудовые права работников. Она объединяет национальные профсоюзы нескольких стран мира. Цели ВФП состоят в следующем: 1) устранение всех форм эксплуатации работников; 2) создание таких условий труда, которые бы обеспечивали достойную жизнь работника и членов его семьи; 3) реализация права на полную занятость и права на социальное обеспечение; 4) содействие осуществлению права на профессиональное образование и права на охрану труда. Необходимо сказать, что в отличие от МКП деятельность этой организации политизирована – так, в Уставе содержатся положения о ядерном разоружении, установлении справедливого мирового экономического порядка, о необходимости роспуска всех военных союзов. Для достижения данных целей предусматривается программа действий, основное назначение которой состоит в содействии мобилизации всех сил международного профсоюзного движения.

Всемирный конгресс является высшим органом ВФП. Конгресс избирает Генеральный совет, который обладает высшей исполнительной властью в ВФП между конгрессами. Генеральный совет, в свою очередь, избирает Бюро, направляющее деятельность организации между пленумами Генерального совета. Следует сказать, что в настоящее время ВФП переживает кризис ввиду распада СССР, который ее поддерживал, а также выхода из нее профсоюзов Франции, Италии и Китая.

Особое место в правовой регламентации международных отношений занимают Глобальные профсоюзные федерации, которые представляют собой международные объединения профсоюзов по признаку принадлежности их к определенной отрасли экономики (иначе их называют международными отраслевыми профсоюзами). К ним относят: Международную федерацию работников строительства и деревообработки, Международную федерацию работников образования, Международную федерацию транспортных работников, Международную федерацию журналистов, Международную федерацию государственных служащих, Международную федерацию работников металлургической промышленности, Международную федерацию работников текстильной, кожевенной промышленности и промышленности по производству одежды, Международную федерацию работников пищевой, сельскохозяйственной, гостиничной, обслуживающей и табачной промышленности.

Международные региональные профсоюзы подразделяются на две группы: региональные организации всемирных профсоюзов (например, Региональные организации МКП: МКП-Африка; Профсоюзная конфедерация американцев; Всеевропейский региональный совет) и две независимые региональные организации (Профсоюзный консультативный комитет ОЭСР; Европейская конфедерация профсоюзов). Особо следует отметить и профсоюзные объединения СНГ: Всеобщую конфедерацию профсоюзов, Международную конфедерацию работников водного транспорта; Международную конфедерацию железнодорожников; Международную конфедерацию профсоюзов сов-

местных предприятий. Все они обладают статусом независимых региональных организаций.

Профсоюзный консультативный комитет Организации экономического сотрудничества и развития (ПКК ОЭСР) является международной профсоюзной организацией, имеющей консультативный статус в данной организации. ПКК представляет интересы 58 профсоюзных центров в ОЭСР. Главный орган ПКК – Пленарная сессия (собирается 2 раза в год). Она состоит из руководителей национальных профсоюзов из стран ОЭСР. Пленарная сессия вырабатывает основные направления профсоюзной политики и избирает Административный Совет, Генерального секретаря (высшие исполнительные органы ПКК).

Следует отметить, что 9–10 января 2007 г. в Брюсселе прошел учредительный совместный съезд ПКК, МКФ, ГПФ, который скрепил новое профсоюзное объединение – Совет глобальных профсоюзов (СГП), осуществляющий свою деятельность на основе соглашения, основные положения которого состоят в следующем:

1) СГП будет осуществлять стратегические и политические мероприятия, направленные на противостояние глобальным силам, выступающим против интересов работников и членов их семей;

2) Совет проводит сессии ежегодно (по три делегата от каждой организации). Председатель Совета избирается на основе принципа ротации из числа генеральных секретарей ГПФ.

В свою очередь, Европейская конфедерация профсоюзов (ЕКП) осуществляет свою деятельность на основании Устава от 8 февраля 1973 г. (с изменениями и дополнениями). Основными целями ЕКП являются: 1) распространение и консолидация политических свобод и демократии; 2) уважение прав человека и прав профсоюзов; 3) устранение всех форм дискриминации; 4) обеспечение равенства возможности в сфере труда; 5) содействие реализации свободы труда; 6) обеспечение профессионального образования; 7) улучшение жизненного уровня работников.

ЕКП состоит из национальных профсоюзных конфедераций и европейских промышленных федераций. Главные органы – Конгресс, Исполнительный комитет, Генеральный Секретарь, Руководящий комитет.

Большое значение в международных промышленных отношениях придается и объединениям работодателей, которые можно, в общем и целом, классифицировать на три группы – всемирные, региональные и субрегиональные.

К первой группе следует, прежде всего, отнести Международную организацию работодателей (МОР), которая была создана в 1920 г. Ее деятельность осуществляется в двух формах: 1) защита и представительство прав и интересов работодателей в МОТ, что проявляется в том, чтобы данная организация осуществляла такую политику, которая бы улучшала жизнеспособность предприятий и служила бы основой для развития предпринимательства; 2) выполнение функций секретариата стороны работодателей в МОТ. Основными направлениями современной деятельности МОР являются: 1) запрещение детского труда; 2) упразднение принудительного труда; 3) обеспечение равенства возможностей в сфере занятости; 4) содействие реализации права на охрану труда и права на социальное обеспечение; 5) проведение мероприятий для обеспечения реализации права на социальный диалог. МОР возглавляется Генеральным Советом, Управляющим органом, Президентом, Исполнительным Вице-президентом.

В таких регионах, как Европа, Африка и Азия, активно функционируют региональные объединения работодателей.

В Европе действует такая организация, как Европейский Бизнес, или Европейская конфедерация работодателей, основанная в 2007 г. Основные направления ее деятельности, определяемые учредительными документами: 1) реформа рынка труда на

условиях гибкости правового регулирования трудовых отношений; 2) обеспечение наличия квалифицированной рабочей силы; 3) реформа пенсионной системы; 4) содействие реализации права на социальный диалог.

В настоящее время ЕБ объединяет 40 организаций из 34 стран мира. Ее администрация состоит из Совета председателей (высший руководящий орган организации), Исполнительного бюро, Исполнительного комитета, Генерального Секретаря.

На Африканском континенте национальные организации работодателей объединяются в Панафриканскую конфедерацию работодателей (ПКР), основанную 12 октября 1986 г. в Каире. ПКР имеет статус наблюдателя при МОТ и Организации африканского единства. Ее трудовая правосубъектность определяется Уставом.

Целями ПКР являются: 1) обеспечение социального мира в экономике; 2) совершенствование регулирования трудовых отношений и системы управления персоналом; 3) осуществление сотрудничества с МОТ; 4) способствование развитию профессионального обучения; 5) продвижение принципа трипартизма в решении социальных и экономических проблем. Высшим органом ПКР является Генеральная Ассамблея (проводится не реже одного раза в течение двух лет). Она определяет общую политику конфедерации и избирает Исполнительный Совет, который состоит из 12 человек, избираемых на два года Генеральной Ассамблеей. Кроме того, избирается Генеральный Секретарь.

В азиатском регионе в международных трудовых отношениях участвует такая организация как Азиатско-Тихоокеанская конфедерация работодателей (АТКР), созданная в 2000 г. в Сингапуре. Основные цели АТКР определяются ее Уставом – это содействие взаимопониманию и сотрудничеству между членами по вопросам трудовых отношений, координирование и укрепление сотрудничества с МОТ.

В структуру АТКР входят все национальные организации работодателей стран Азии и Тихого Океана. Органами управления данной организации являются: Генеральный совет (проводится один раз в три года), Исполнительный комитет (осуществляет исполнительную власть между сессиями генсовета), Председатель и его четыре заместителя (возглавляют Исполнительный комитет на срок в три года).

К субрегиональным объединениям работодателей принято относить те организации, которые осуществляют свою деятельность, например, в рамках АСЕАН, либо в странах Карибского бассейна или Центральной Америки.

Третьим субъектом международных трудовых отношений, входящих в группу международных неправительственных организаций, являются **правозащитные организации**. Следует сказать, что их деятельность напрямую не связана с защитой трудовых прав работников, однако реализация их основных функций способствует установлению социального мира. К таким организациям, в частности, относятся Эмнести Интернешнл, Хьюман Райте Вотч.

Деятельность Эмнести Интернешнл (ЭИ) связана с защитой прав человека. Она определяется ее учредительным документом – Статутом о создании ЭИ, в котором указывается, что каждый человек должен пользоваться в полном объеме правами, закрепленными во Всеобщей Декларации прав человека. Для этого ЭИ формирует глобальное сообщество защитников прав человека на основе принципов международной солидарности. Органами данной организации являются Международный Совет, Международный Исполнительный комитет, Международный Секретариат, возглавляемый Генеральным Секретарем.

В свою очередь, Хьюман Райте Вотч (Хельсинки Вотч) была создана в 1978 г. и ставила первоначальной задачей контроль за соблюдением прав человека на территории СССР. Впоследствии деятельность этой организации стала определяться глобальными проблемами, связанными с соблюдением прав человека во всем мире. В настоя-

шее время основными направлениями деятельности ХРВ являются: 1) соблюдение прав детей; 2) легализация прав сексуальных меньшинств; 3) упразднение детского труда; 4) ликвидация торговли людьми; 5) обеспечение прав мигрантов; 6) устранение сексуального насилия в отношении женщин; 7) реализация трудовых прав женщин.

### **2.3 Транснациональные корпорации как активные участники международной регламентации труда**

Под транснациональной корпорацией (ТНК) следует понимать компанию, имеющую свои производственные мощности в нескольких государствах. Иными словами, это корпорация, для которой важной является международная экономическая деятельность.

ООН дает свое определение: под ТНК понимается компания, которая включает в себя единицы в двух и более странах, оперирует в рамках системы принятия решений, позволяющей проводить согласованную политику, и в которой отдельные единицы связаны посредством собственности. Деятельность ТНК регулируется кодексами поведения.

Выделяются 5 видов Кодексов поведения ТНК: 1) специфические Кодексы ТНК (например, Кодексы поведения корпораций Nike и Levis); 2) Кодексы бизнес-ассоциаций (например, Кодекс Международной палаты коммерции); 3) Кодекс мульти-депозитариев спорного имущества (например, Инициатива Этической Торговли); 4) международные Кодексы (например, Кодекс ТНК на основе Директив Организации экономического сотрудничества и развития); 5) Международные рамочные соглашения.

Следует сказать, что эти акты определяют весь спектр деятельности ТНК, от производства товаров и оказания услуг до осуществления международных финансовых операций в аспекте деловой этики. Однако в нашем случае интерес будет представлять правовое регулирование трудовых отношений на основании тех норм, которые содержатся в Кодексах, причем как в международном аспекте, так и с точки зрения влияния на национальное трудовое законодательство.

Наиболее типичными из первой (специфической) группы Кодексов являются Кодексы поведения корпораций Nike, Dow, Nokia.

Гак, в Кодексе поведения Nike закрепляются принципы трудового права, в строгом соблюдении которых должна строиться деятельность ТНК в области использования трудовых ресурсов: 1) запрет на использование детского труда; 2) выплата справедливой и достойной заработной платы; 3) запрет всех форм дискриминации; 4) реализация права на безопасные условия труда; 5) признание права работников на свободу объединения.

В свою очередь, в Кодексе поведения компании Dow указывается, что руководство корпорации признает и уважает все законы, регулирующие трудовые отношения, в том числе и те, которые относятся к уважению свободы ассоциаций, неприкосновенности частной жизни и обеспечению равных возможностей при трудоустройстве. Компания исходит из постулата, что наилучшие результаты во взаимоотношениях с работниками дают позитивное отношение и непосредственный учет их интересов. Корпорация осуществляет сотрудничество с представителями работников в целях выполнения стоящих перед ней задач. Кроме того, в Кодексе указывается, что компания соблюдает все законы, регулирующие детский труд, исходя из принципа, что по закону дети могут выполнять только ту работу, которая не наносит ущерба их образованию, здоровью, безопасности и развитию. Отмечается, что корпорация будет предпринимать все усилия для борьбы с незаконным детским трудом.

Определенный интерес также вызывает Кодекс деловой этики Nokia, в соответствии с которым корпорация обязуется строго придерживаться высочайших стандартов

деловой этики и полного соблюдения всего действующего местного и международного законодательства. К сфере этих законов, в частности, относится трудовое законодательство и практика его применения. Следует сказать, что компания в своем Кодексе закрепила условие об уважении и обеспечении прав человека, а также признания того обстоятельства, что определенные права человека должны считаться фундаментальными и всеобщими, на основе принятых международных актов и принципов: Всеобщей декларации прав и свобод человека, принципов МОТ и Глобального Договора ООН. К указанным правам относятся защита от любой дискриминации по признаку расы, убеждения, цвета кожи, гражданства, национальности, возраста, вероисповедания, семейного положения, сексуальной ориентации. Кроме того, в Кодексе закрепляется принцип запрета детского и принудительного труда, а также установления условий труда и режимов работы, противоречащих международному законодательству и правилам. Помимо прочего, корпорация гарантирует своим работникам соблюдение следующих трудовых прав: 1) выплату справедливой заработной платы; 2) реализацию права на безопасные и здоровые условия труда; 3) обеспечение права на профессиональное обучение и повышение квалификации.

Таким образом, анализ 3 актов саморегулирования ТНК позволил сделать вывод о том, что они – по крайней мере, в этих актах – декларируют приверженность к реализации прав человека и соблюдению, в том числе, и трудовых прав работников.

Следующий уровень Кодексов – это международные Кодексы на основе 3 международных актов: Трехсторонней Декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, от 16 ноября 1977 г. с поправками от 17 ноября 2000 г.; Директив ОЭСР для многонациональных корпораций от 2000 года; Глобального Договора ООН от 2000 г.

Надо сказать, что данные Кодексы есть не что иное, как система требований, сформулированных на международном уровне и предъявляемых к транснациональным корпорациям. Другими словами, во-первых, они не имеют ту же форму, что Кодексы первой группы, поскольку содержат лишь общие положения, своего рода прообраз будущих практических моделей регулирования на уровне ТНК; во-вторых, применение данных норм носит рекомендательный, а не обязательный характер, т.е. они выступают как источники не обеспечиваемого принудительной силой «мягкого трудового права».

Идеальная модель Кодекса поведения для ТНК на основе Декларации МОТ от 1977 года включает следующие базовые элементы: 1) содействие занятости, осуществляемой в форме консультаций с компетентными органами и национальными организациями работодателей и трудящихся, создания системы профессионального обучения, использования капиталов и технологий, которые бы способствовали созданию рабочих мест в принимающих странах, заключения с национальными правительствами договоров о производстве комплектующих; 2) обеспечение равенства возможностей и обращения осуществляемое в форме ликвидации любой дискриминации; 3) реализация гарантий занятости; 4) содействие профессиональной подготовке; 5) гарантирование и развитие успехов труда и жизни – обеспечение выплаты достойной заработной платы, соблюдение требования о минимальном возрасте при приеме на работу, реализация права на безопасность и гигиену труда; 6) применение норм трудовых отношений, которые не менее благоприятны, чем те, которые применяются на аналогичных предприятиях в соответствующей стране – о свободе ассоциации, о нраве на организацию, о коллективных переговорах, о рассмотрении жалоб и разрешении трудовых конфликтов.

Следует отметить то обстоятельство, что Декларация не является правовым актом, который обязателен для исполнения. Вместе с тем в ней закреплена механизм расследования нарушений ее норм, осуществляемый Секретариатом МОТ. Однако данные

меры носят чисто формальный и необязательный характер, например, рассылка ион росников МОТ для правительств, работников и работодателей.

В настоящее время предпринимаются попытки представителей международных профсоюзов сделать нормы Декларации обязательными для исполнения и создания на базе этого нормативного акта не добровольного, а принудительного Кодекса поведения ТНК. Пока эти усилия не увенчались успехом.

Вторым международным Кодексом поведения ТНК считается Кодекс на основе Директив ОЭСР для транснациональных корпораций

В частности, в данном правовом акте указывается, что работодатели должны в своей деятельности руководствоваться основными трудовыми стандартами, такими как: 1) право работников на представительство их интересов профессиональными союзами, а также право на переговоры с работодателем по поводу; 2) содержание трудового договора, осуществляемое либо индивидуально, либо через представителей; 3) запрещение детского труда; 4) запрет на все формы принудительного труда; 4) запрет дискриминации как при найме на работу, так и в процессе осуществления трудовой деятельности; 5) обеспечение надлежащих условий для участия представителей работников в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров; 6) право на объективную и честную информацию о деятельности предприятия; 7) установление таких трудовых стандартов, которые были бы не хуже, чем подобные нормы в принимающих странах; 8) осуществление системы мер по обеспечению безопасных и здоровых условий труда; 9) для осуществления производственных операций реализовывать политику найма местной рабочей силы, а также предоставлять национальным кадрам возможность профессионального обучения; 10) в случае массовых высвобождений - обеспечение предварительного уведомления представителей работников и государственных органов; 11) недопущение нарушения права на объединение и переговоров с работодателем посредством угроз работникам о перемещении производственных мощностей в другую страну либо перевод капиталов в другое государство с целью незаконного уклонения от реализации права на коллективные переговоры и объединение; 12) обеспечение права на коллективные переговоры.

Необходимо сказать, что особое место среди международных Кодексов поведения ТНК занимает Кодекс на основе Глобального Договора ООН.

В данный нормативный акт включены десять принципов из области прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды, борьбы с коррупцией.

Источниками этих принципов являются Всеобщая декларация прав человека, Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах на производстве, Рио-де-Жанейрская декларация по окружающей среде и развитию, Конвенция ООН против коррупции.

Следует отметить, что в Глобальном Договоре сформулированы два принципа, относящихся к правам человека, и четыре принципа трудового права.

Итак, деловые круги должны соблюдать следующие принципы: 1) поддержка международных прав человека; 2) запрет на нарушения прав человека; 3) обеспечение права на объединение и на коллективные переговоры; 4) ликвидация всех форм принудительного и обязательного труда; 5) запрет на использование детского труда; 6) ликвидация дискриминации в сфере труда и занятости.

Необходимо сказать, что в настоящий момент уже 1200 компаний, как транснациональных, так и национальных, наряду с международными бизнес-ассоциациями и профсоюзами выразили поддержку Глобального Договора ООН.

От компании, присоединившейся к Глобальному договору, требуется, чтобы она ежегодно публиковала отчет о мерах, направленных на реализацию данных принципов.

Вместе с тем отношение в мире к Глобальному Договору весьма неоднозначно. Так, заявляется, что данный документ станет инструментом воздействия на деятельность ТНК. Однако этот аргумент является весьма спорным ввиду наличия следующих обстоятельств: 1) глобальный договор по своему характеру является добровольным актом «мягкого» права, и, следовательно, не обеспечивается принудительной силой; 2) отсутствует механизм реализации норм Договора, что приводит к тому, что компании, которые нарушают его положения, не несут никакой ответственности; 3) невозможно проконтролировать деятельность ТНК нарушителей норм Глобального Договора, таких как Nike, RDS, RioTinto.

Другой формой Кодексов поведения ТНК являются Международные рамочные соглашения, заключаемые корпорациями с Международными Организациями Работников. Основное отличие таких соглашений от специфических Кодексов состоит в том, что они являются двусторонними актами и носят международный характер.

Примером является Соглашение по принципам Социальной ответственности, заключенное между GeneralMotorsEurope и EuropeanEmployeeForum 29 ноября 2002 г.

В данном акте закрепляются следующие принципы трудового права: 1) устранение дискриминации в сфере труда и занятости; 2) способствование включению в производственный процесс людей с физическими отклонениями; 3) отказ от применения принудительного труда; 4) запрет на эксплуатацию труда детей; 5) реализация права на объединение и на коллективные переговоры; 6) обеспечение права на справедливое вознаграждение, обеспечивающее достойную жизнь; 7) создание системы профессионального обучения; 8) создание безопасных и здоровых условий труда.

Таким образом, анализ ряда Кодексов поведения ТНК позволяет сделать ряд выводов.

Все Кодексы носят необязательный и добровольный характер. Принимаются либо руководящими органами ТНК, либо международными органами, либо по согласованию с представителями работников на международном уровне. Все корпорации признают, что несут перед обществом социальную ответственность и соблюдают международные трудовые стандарты в процессе использования трудовых ресурсов, особенно в принимающих странах.

Однако практика правоприменения ТНК показывает обратное – все принятые на себя обязательства в основном оказываются декларативными по своему характеру, а ТНК по всему миру постоянно нарушают права человека в целом, и трудовые права работников в частности.

#### **2.4 Международная организация по миграции (Конституция, структура и компетенция органов)**

Среди основных организаций специальной компетенции, занимающихся вопросами миграции, следует отметить Международную организацию по миграции (МОМ), Международную организацию труда (МОТ) и Управление Верховного комиссара ООН по делам беженцев (УВКБ ООН).

Международная организация по миграции (МОМ) была основана в 1951 г. как Временный межправительственный комитет по переселению мигрантов в Европе, призванный оказывать помощь европейским государствам в определении стран для переселения вырванных войной из родных мест людей.

Сфера деятельности постоянно расширялась и, претерпев несколько преобразований, с 1989 г. МОМ функционирует в настоящем виде по трем основным направлениям: целевые исследования и политический диалог; поощрение миграции рабочей си-



лы; использование потенциальных выгод, обеспечиваемых транснациональными общинами.

МОМ действует в миграционной сфере, исходя из основной посылки о том, что от гуманной и упорядоченной миграции выигрывают и мигранты, и общество.

Международная организация по миграции имеет закрепленную в Конституции МОМ классическую структуру органов: орган полного представительства, исполнительный орган и секретариат (Совет, Исполнительный комитет, Администрация, соответственно; ст. 5 Конституции).

Цели и функции организации перечислены в ст. 1 Конституции и заключаются в следующем:

«(а) осуществлять меры по организационному перемещению мигрантов, для которых существующие возможности являются недостаточными или которые в противном случае не смогли бы перемещаться без специальной помощи в страны, предоставляющие возможности для упорядоченной миграции;

(b) заниматься организованным перемещением беженцев, перемещенных лиц и других лиц, нуждающихся в международных миграционных услугах, в отношении которых могут быть достигнуты договоренности между Организацией и соответствующими государствами, включая государства, обязующиеся принять их;

(с) обеспечивать, по просьбе и согласованию с соответствующими государствами, миграционные услуги, такие как набор, отбор, подготовка к миграции, языковая подготовка, деятельность по информированию мигрантов, медицинское обследование, размещение, мероприятия, способствующие приему и интеграции, консультативные услуги по вопросам миграции и иная помощь, которая соответствует целям Организации;

(d) обеспечивать аналогичные услуги по просьбе государств или в сотрудничестве с другими заинтересованными международными организациями для добровольной обратной миграции, включая добровольную репатриацию;

(е) обеспечивать форум для государств, а также международных и других организаций для обмена мнениями и опытом и расширения сотрудничества и координации усилий в области международной миграции, включая исследование таких проблем в целях разработки практических решений.»

Международная организация по миграции имеет специфическую систему финансирования. В соответствии со ст. 25 Конституции, бюджет МОМ состоит из двух частей: административной и оперативной. Административная часть бюджета финансируется за счет взносов государств-членов в виде денежных средств по шкале, согласованной между Советом и соответствующим государством-членом (п. а ч. 1 и ч. 2 ст. 25). Оперативная часть бюджета финансируется за счет взносов в виде денежных средств, услуг или натурой государств-членов, других государств, международных правительственных или неправительственных организаций, иных юридических или физических лиц, и эти взносы являются добровольными (п. б ч. 1 и ч. 3 ст. 25). «Любой вкладчик в оперативную часть бюджета может оговорить с Организацией сроки условия, которые соответствуют целям и функциям Организации и при которых его взносы могут использоваться» (ч. 3 ст. 25).

Как указано на официальном сайте МОМ, в 2013 г. более 97% бюджета организации составляли добровольные взносы. В этом проявляется проектно-ориентированный характер МОМ: не имея своей задачей разработку целостного видения международно-правового регулирования миграции, особенно в юридически обязательной форме, МОМ выполняет колоссальное количество проектов в миграционной сфере. Число активных проектов в настоящее время превышает 2600. Именно под конкретные проекты и формируется оперативная часть бюджета. МОМ закладывает в сто-

имость проектов лишь 7% на административную поддержку. Тематически МОМ охватывает своей деятельностью предельно широкий круг вопросов.

Участниками МОМ, по данным официального сайта организации на июнь 2018 г., являются 172 государств; еще 8, в том числе Россия, Китай, Бахрейн, Бутан, Куба, Индонезия, Катар, Сан-Марино, Саудовская Аравия имеют статус наблюдателей.

В 2016 г. МОМ вошла в систему ООН.

МОМ работает в четырех широких областях управления миграцией:

- миграция и развитие,
- содействие миграции,
- регулирование миграции,
- вынужденная миграция.

Деятельность МОМ, которая охватывает все эти области, включает в себя содействие развитию международного миграционного права, политические дебаты и руководство, защиту прав мигрантов, здоровье мигрантов и гендерный аспект миграции.

## **2.5 Международное профсоюзное движение**

Много лет прошло с создания первого Объединения Рабочих в 1790 году и с создания в 1864 году первого Международного Союза Рабочих. Рабочее профсоюзное движение прошло значимый путь с крупными успехами и значительными результатами. Первый и важнейший вопрос, который решило возникновение Профсоюзных Организаций, было выявление роли молодого тогда социального класса, Рабочего Класса, который быстро и стремительно вошел в социальную, профсоюзную и политическую жизнь всех стран. И если до 18-го века многие верили, что социальные события определяют короли, принцы, боги и духи, они начинают сознавать, что социальный прогресс и движение вперед зависит от коллективного действия народных масс. Это осознание оказало сильное влияние на социальные науки в 19-м и 20-м веке. Путь с 1790 года вплоть до нынешнего дня, был путём с трудностями, крупными успехами, серьёзными победами, но и слабостями, ошибками и регрессом. В этом богатом опыте пути, роль Всемирной федерации профсоюзов (ВФП) также была значима. Её создание 3-го октября 1945 года, было достижением для Международного Профсоюзного Движения. Было новым качественным шагом. Первой серьёзной и устойчивой попыткой всемирного единства и координации пролетарий мира против фашизма, капитала и Империалистов. Авторитет и динамика ВФП обеспокоили с первого же момента США, Великобританию и Международный Капитал, из за этого начались подрывные и раскольнические попытки. Путь последних шестидесяти лет известен. Написано много книг, есть неоспоримые исторические документы, ещё живы тысячи участников современной политической истории и никто не может перевернуть исторические факты.

За эти шестьдесят лет ВФП никогда не была на стороне монополий и транснациональных корпораций. Не была на стороне буржуазии и империалистов. И никогда не была нейтральной. Она была на стороне борьбы трудящихся во всем мире за права и свободы. Была с народами, которые боролись и борются за мир, прогресс и упразднения эксплуатации человека человеком. Сыграла значимую роль в движениях Азии и Океании, Африки, Европы, Латинской Америки и Ближнего Востока. В этом 60-летнем пути были упущения и ошибки. Но они не умоляют положительный и богатый путь ВФП. Мы горды за эту историю и учимся как нашими победами и успехами, так и ошибками.

Следует отметить, что разнообразные модели социально-трудовых отношений в разных странах включают следующие общепризнанные принципы профсоюзного движения:

– независимость профсоюза от руководства предприятия. Во всех странах (кроме Великобритании) финансирование, давление и поддержка любого профсоюза руководством предприятия является нарушением закона;

– работодатели не имеют права дискриминировать рабочих за их принадлежность к профсоюзу и профсоюзную деятельность. Это также касается приема на работу, условий и сроков работы;

– работодатели обязаны уведомлять профсоюзы и консультироваться с ними прежде, чем проводить любые серьезные изменения в работе предприятия;

– работники имеют право принимать участие в деятельности своего профсоюза.

Они имеют право избирать своих представителей и принимать участие в голосовании при решении важных вопросов, касающихся их непосредственно, например, про объявление забастовки.

Простая модель участия в профсоюзе предполагает, что существует спрос работников на услуги профсоюза и предложение этих услуг со стороны профсоюза. На спрос на услуги профсоюза оказывают влияние те факторы, которые воздействуют на чистые выгоды работников от участия в профсоюзе: различия в заработной плате и вероятностях найти и потерять работу между членами профсоюза и остальными работниками, личные предпочтения, демографическая структура рабочей силы, влияющая на профиль и длительность трудовой активности, и др.

На предложение профсоюзных услуг оказывают влияние факторы, воздействующие на издержки участия в профсоюзе и профсоюзной деятельности: законодательство, степень противодействия работодателей профсоюзной деятельности, отраслевая и технологическая структура экономики, степень конкуренции, и др.

Профсоюзы – не только экономический, но и социально-политический институт, поэтому целью их деятельности является реализация как экономических, так и политических интересов. При анализе экономической деятельности профсоюза в экономической теории предполагается, что они стремятся улучшить для своих членов две характеристики – уровень заработной платы и уровень занятости.

Американские авторы Р. Эренберг и Р. Смит в книге «Современная экономика труда. Теория и государственная политика» посвятили проблемам профсоюзов и коллективных переговоров в частном секторе специальную главу 13. Анализируя с привлечением значительного числа источников последствия деятельности профсоюзов применительно к специфическим условиям Соединенных Штатов Америки они пришли, в частности, к следующим выводам.

1. Согласно традиционному неоклассическому взгляду, хотя профсоюзы и могут содействовать росту благосостояния своих членов, способствуя улучшению денежных и неденежных условий занятости, их общее влияние на экономику в значительной степени негативное.

2. Что касается прибыльности фирм в профсоюзном и непрофсоюзном секторах, несмотря на то, что некоторые данные по этому вопросу все еще носят предварительный характер, все указывает на то, что общим результатом деятельности профсоюзов является уменьшение прибылей и что владельцы акций это знают.

Революция в технологии производства, организации труда, в средствах связи, политические перемены, появление новых промышленных стран, растущая взаимозависимость национальных экономик и обусловленное ею обострение конкуренции – все это, несомненно, оказало заметное влияние на профсоюзы.

Общепризнанно, что профсоюзное движение переживает трудные времена. Масштабы этих трудностей, конечно, могут быть преувеличены иногда из-за неблагоприятной ситуации в стране, иногда по идеологическим причинам или по соображениям удобства. Тем не менее, как свидетельствует практика, организации трудящихся по-

что повсеместно испытывают серьезные трудности и теряют членов. Некоторые даже сомневаются в том, есть ли у профсоюзов будущее. Тем не менее, влияние и силу профсоюзов нельзя измерять исключительно числом их членов.

Глубинными факторами, повлиявшими на профсоюзы, несомненно, послужили последние изменения в экономике. Другая группа причин связана с социальными переменами, позицией других сторон по социальному диалогу и самих профсоюзов.

В течение длительного времени изменения отраслевой и профессиональной структуры рынка труда часто приводили к сужению традиционной базы членства в профсоюзах. Например, уже некоторое время наблюдается уменьшение доли отраслей обрабатывающей промышленности в общей занятости. Профсоюзным конфедерациям нередко трудно вовлечь в свои ряды некоторые современные категории трудящихся – женщин, молодежь, высококвалифицированных лиц, трудящихся, занятых на случайных работах. Те профсоюзы, которые обеспечили себе прочный плацдарм в государственном секторе и сфере услуг, в частности, в новых отраслях деятельности (с новейшими технологиями, процветание которых уменьшает потребность в защите профсоюзами интересов работающих) или же среди трудящихся женщин, потеряли меньше членов (например, в Канаде).

Многие трудности, испытываемые профсоюзами, связаны с тем, как правительства и предприятия реагируют на открытость экономики. Быстрые технологические сдвиги и большая свобода для компаний выбора мест размещения предприятий влекут за собой изменения в методах организации и расположении производства. Почти все профсоюзы сталкиваются с трудностями в деле адаптации своих структур и программ к предприятиям и экономике с менее четким делением на отрасли и более интегрированной на региональном и мировом уровнях.

В результате глобализации финансовой системы власть переместилась к финансовым рынкам, что неизбежно отразилось на стратегии трудящихся и профсоюзов. Профсоюзы и их политические союзники часто были горячими сторонниками экспансионистской макроэкономической политики во имя содействия полной занятости. Теперь же они приходят к выводу, что в связи с новыми реалиями классические средства для достижения указанной цели поставлены под угрозу. Антициклические государственные расходы с целью стимулирования экономики способны вызвать инфляцию, а денежные впрыскивания в экономику вполне могут быть потрачены на приобретение импортных товаров. Это ослабляет профсоюзы, подрывая политическую основу, на которой базировались их цели.

Изменение целей традиционной макроэкономической политики профсоюзов – это не единственная проблема, с которой они столкнулись в результате финансовой глобализации. С 80-х гг. XX столетия макроэкономическая политика уже, похоже, не является основным элементом политики в сфере занятости во многих странах ОЭСР. Как представляется, целью теперь служит стабильность цен. Политика экономии, которую вынуждены проводить правительства, влечет за собой сокращение спроса и замедление темпов роста экономики.

Медленный рост связан с рядом неблагоприятных последствий не только для занятости, но и для распределения заработков. Между экономическим ростом и степенью равенства в заработках существует связь, хотя имеются некоторые заметные исключения. Медленный рост может сопровождаться и растущим неравенством.

Распределение доходов зависит не только от темпов экономического роста, но и от характера организации самих социально-трудовых отношений.

Трудности профсоюзов обусловлены многими причинами. Открытие экономик стран – это, несомненно, одна из главных первопричин возникших проблем, так как в отраслях, работающих на мировой рынок, степень охвата профсоюзами намного отстает от

роста числа занятых. Поэтому никак нельзя утверждать, что профсоюзы много выигрывают от международной торговли, тогда как в других отношениях (мобильность капитала и ее последствия, структурные преобразования, реорганизация предприятий и связанные с ней издержки внутри страны) взаимозависимость создает дополнительные проблемы.

То, что интересы трудящихся все более расходятся, отражает не только деление на длительное время лишенных работы и других трудящихся: их интересы становятся более дифференцированными, чем раньше, в зависимости от отрасли, профессии, квалификации, возраста или пола работника. Профсоюзным федерациям не всегда удавалось учесть это растущее разнообразие приоритетов своих членов.

Когда работодатель предлагает ощутимые социальные льготы или проводит динамичную кадровую политику, коллектив ощущает меньшую потребность в деятельности профсоюзов. Положение меняется, если предприятие приступает к сколько-нибудь болезненной реорганизации. Тогда перед высшим руководством появляются две совершенно разные возможности: некоторые предпочитают стабильность и диалог в отношениях с профсоюзами, другие придерживаются стратегии, направленной на их подрыв.

Сказанное относится и к правительствам, чья большая или меньшая готовность содействовать профсоюзам или попросту вести с ними диалог может повлиять на членство в профсоюзах.

Национальное законодательство, нарушающее принцип свободы ассоциаций или свободных коллективных переговоров, серьезно затрудняет охват трудящихся профсоюзами. Гарантии на этот счет предусмотрены многими документами, в частности Конвенцией МОТ № 87 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию, Конвенцией МОТ № 98 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров. Но эти конвенции не всегда применяются так, как это следует делать.

Еще один недостаток сопряжен с тем фактом, что профсоюзы обычно все еще ориентированы на массовое производство на крупных предприятиях. Это удерживает от вступления в профсоюз трудящихся, разбросанных по многим местам (малые и средние предприятия или надомные работы), или часто меняющих работу, или занятых на временной работе на данном предприятии. Приобщению этих лиц к профсоюзному движению мешают три основных препятствия.

Первое – это трудности вовлечения членов, особенно когда потенциальные члены не работают на одном месте, а также реализации некоторых видов коллективных соглашений (урегулирование жалоб в Канаде и США).

Второе – это трудности поиска общего языка с людьми, интересы которых не совпадают, а иногда противоречат друг другу.

Третье – это необходимость поиска иной основы для вовлечения членов, помимо места работы.

Все организации трудящихся стремятся с помощью коллективных переговоров, политического давления, а иногда - участия в работе государственных или частных органов улучшить условия жизни и труда. Помимо названной общей задачи их цели могут существенно различаться. Традиционно ориентированные на предприятие профсоюзы США – и, в разной степени, других англоязычных стран – до самого последнего времени стремились прежде всего защищать непосредственные интересы своих членов (и других трудящихся данного предприятия). Они хотели контролировать сами рабочие места (за некоторыми исключениями, например в строительстве), если не в отношении найма, то, по крайней мере, в части организации труда. Тем самым они входили в прямой конфликт с работодателями в вопросах, которые последние считают своей прерогативой.

В Европе же профсоюзы всегда стремились представлять трудящихся в целом, выйти за рамки чисто трудовых отношений и влиять на реальную судьбу общества. Относясь часто с недоверием к правительствам, они характеризуют себя в качестве массо-

вых общественных и трудовых движений, а не просто как профсоюзы. Чувство солидарности в них, по определению, шире, что побудило их, например, заключать трехсторонние трудовые соглашения от имени всей рабочей силы страны. При этом соответствующая организация неизбежно более централизована на уровне отраслей и страны.

Помимо выполнения своих экономических функций профсоюзы во всех регионах хотят играть более общую роль в качестве орудия демократии. Они защищают долю в результатах экономического роста всех тех, кто внес в него свой вклад. Они настаивают на том, чтобы подход к экономическому прогрессу носил согласованный характер, и отвергают погоню за сиюминутной выгодой.

Не всем профсоюзам удалось избежать болезней, почти органически присущих ряду обществ, например коррупции, политики кумовства и раздоров между организациями, которые в длительном плане обычно обескровливают профсоюзы. Это же случается, когда профсоюзы слишком тесно связаны с правительством в рамках вертикальных структур корпоративного типа. Такого рода система долгое время после второй мировой войны существовала в Испании и Португалии.

Она все еще наблюдается, в том или ином виде, в Аргентине и Бразилии, где тем не менее организации трудящихся вновь обрели законную силу благодаря их борьбе с прежними тоталитарными режимами в этих странах. Как бы то ни было слишком сильная связь с властным центром может оказаться серьезным препятствием на переговорах, особенно высокого уровня, когда позиции правительства и профсоюзов начинают заметно совпадать (например, по вопросам усиления гибкости рынка труда).

Реформы в организации труда, внедрение новых технологий производства и информации, даже повторение хорошо известных экспериментов в области производственной демократии, – все это также в поле зрения профсоюзов. Подобные реформы подтверждают, что установки профсоюзов сейчас менее ориентированы на противостояние, а больше – на сотрудничество.

Профсоюзы прямо или косвенно участвуют на уровне предприятий в осуществлении новых методов, направленных на повышение ценности рабочей силы (в Германии, Японии и других странах). Кроме того (и особенно в Северной Европе) в круг интересов профсоюзов включаются экологические требования (ограничения на задымление, переработка отходов, очистка промышленных зон).

Коллективные переговоры никогда не были единственным инструментом профсоюзных действий. Они не служили даже главным инструментом, например, во Франции, где до 70-х годов XX столетия коллективным трудовым соглашениям принадлежала второстепенная роль. Даже в тех странах, где коллективные переговоры широко практикуются, профсоюзы обращаются и к каналам политического влияния для достижения тех же целей.

Специалисты и наблюдатели неоднократно подчеркивали преимущества для работодателей хороших отношений со своими профсоюзами. И действительно, профсоюзы при определенных условиях могут способствовать мотивации трудящихся, а следовательно, росту производительности. Они выражают коллективное мнение персонала предприятия. Кроме того, налагаемые ими на администрацию ограничения побуждают ее добиваться более высоких результатов, использовать больше нововведений и быть открытой для перемен. Такого рода дух сотрудничества, который характерен для профсоюзов сейчас почти повсеместно, помогает избегать социальных конфликтов, пагубных для всех сторон.

В целом следует отметить, что профсоюзные организации играют важную роль в социально-трудовых отношениях. Они пока остаются единственной доступной организацией, занимающейся повседневными проблемами трудящихся.

## 2.6 Международные организации работодателей

Международная организация работодателей (МОП) (англ. International Organisation of Employers) – международная организация и постоянно действующий орган работодателей по продвижению и защите их интересов на глобальном уровне в Международной организации труда (МОТ).

Международная организация работодателей расположена в Женеве, Швейцария.

В состав МОП по состоянию на апрель 2013 года входит 150 национальных объединений работодателей из 143 стран.

Международная организация работодателей выполняет функцию секретариата стороны работодателей в Международной организации труда, а также представляет интересы бизнеса в выработке такой социально-трудовой политики на международных форумах, в том числе группы G20. МОП является признанным каналом обмена информации со всеми органами ООН и иными международными организациями (ISO, Всемирный банк).

### История

Начало созданию организации было положено в марте 1920 года в Лондоне, где она была первоначально создана как Международная организация работодателей в промышленности (англ. *International Organisation of Industrial Employers (IOIE)*) во время проведения совещания Международной организации труда. Первыми членом организации IOIE были Центральный промышленный совет Бельгии, Генеральный совет французских производителей, федерации британской промышленности, итальянская Конфиндустрия, Организация испанских работодателей, организации латиноамериканских работодателей и другие локальные организации. На этой встрече национальных групп работодателей была создана организация, которая провела свою первую Генеральную Ассамблею в октябре 1920 года в Брюсселе.

### Управление

Высшим руководящим органом Международной организации работодателей является Генеральный совет, который объединяет делегатов, направленных организациями – членами МОП. Генеральный совет собирается не реже одного раза в год и утверждает работу Правления, которое формулирует общее направление политики Международной организации работодателей, принимает план действий на следующий год и оценивает работы за предыдущий год. Секретариат является исполнительным органом, осуществляющим повседневную работу Международной организации работодателей. Секретариат возглавляет Генеральный секретарь, подотчетный Генеральному совету и Правлению.

### Цели организации

Миссия МОП состоит в обеспечении участия работодателей в выработке такой социально-трудовой политики, которая способствовала бы успешному развитию предприятий и созданию новых рабочих мест.

МОП является международной некоммерческой организацией, которая имеет в качестве целей следующие направления работы:

- Создание экономических и социальных условий, благоприятных для свободного предпринимательства и стабильной рыночной экономики .
- Создание международного форума для выражения интересов национальных организаций работодателей по социальной и трудовой политики.
- Предоставление информации и консультирование членов, организация постоянных связей между ними, отстаивание интересов работодателей на международном уровне.
- Оказание поддержки локальным организациям работодателей.
- Информирование общественности и разъяснение аргументации работодателей.

- Содействие организациям работодателей в обмене опытом, передовой практикой и информацией.

Состав организации

Полный перечень участников организации МОП, который включает 150 национальных организаций работодателей в 143 странах, можно получить на их веб-сайте. В качестве члена к Международной организации работодателей может присоединиться любая организация, разделяющая цели и задачи организации, являющаяся свободной и независимой организацией, а также при условии, что страна является членом Международной организации труда.

## **ТЕМА 3. ИСТОЧНИКИ МЕЖДУНАРОДНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА**

### **3.1 Понятие и классификация источников международного трудового права**

Источниками международного трудового права или международно-правового регулирования труда являются акты ООН и МОТ (Международная организация труда), устанавливающие международные стандарты по регулированию труда. Важнейшие из них – декларации, пакты, конвенции ООН, закрепляющие некоторые принципы правового регулирования труда и основные трудовые права. Большое внимание ООН уделяет социально-трудовым вопросам. В их развитие МОТ принимает конвенции и рекомендации по проблемам труда. Но МОТ как специализированная по вопросам труда международная организация может принимать конвенции и рекомендации и по другим вопросам труда, не предусмотренным в актах ООН. Акты МОТ и ООН вместе составляют Международный кодекс труда как юридическая международная основа для издания национальных норм трудового законодательства. (Но следует отметить, что из 300 международных актов о труде Республикой Беларусь ратифицированы менее 50). Все источники международно-правового регулирования труда имеют договорный характер.

Принимает эти акты высший орган МОТ – Генеральная конференция (ассамблея), собирающаяся ежегодно в Женеве. Она построена по принципу трипартизма (т.е. два представителя от правительства страны – члена МОТ и по одному – от работников и работодателей, все четыре представителя голосуют самостоятельно). Укажем на важнейшие источники международного трудового права, принятые ООН, и их содержание.

Устав ООН в ст. 55 предусматривает, что деятельность ООН содействует повышению уровня жизни, полной занятости населения и условиям экономического и социального прогресса и развития.

Во «Всеобщей декларации прав человека», принятой в 1948 г. Генеральной ассамблеей ООН, предусмотрены основные трудовые права человека, право на эффективное восстановление нарушенных прав (ст. 8), право на образование, в том числе на общедоступное техническое и профессиональное, включая высшее (ст. 20). В ст. 23 закреплены очень важные права человека: право на труд, свободный выбор работы, справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы; на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации; на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное существование для работника и его семьи и дополняемое при необходимости и другими средствами социального обеспечения; право создавать профессиональные союзы и входить в профессиональные союзы для защиты своих интересов. Декларация закрепляет право на отдых, указывая, что «каждый человек имеет право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск».



Все трудовые права Всеобщей декларации прав человека более развернуто закреплены ООН в 1966 г. в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах, часть третья которого посвящена социально-трудовым правам. И в отличие от Декларации, которая не подлежит ратификации государствами. Международный пакт ООН подлежит ратификации присоединяющимися к нему государствами. Он был ратифицирован СССР, а следовательно, и Республикой Беларусь как его правопреемницей. Таким образом, указанные в нем основные трудовые права и их гарантии являются одной из приоритетных частей белорусского трудового права.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах содержит в ст. 2–15 основные международные трудовые права и указывает на осуществление провозглашенных прав без всякой дискриминации по расе, цвету кожи, полу, языку, религии, политическим и иным убеждениям, национальному или социальному происхождению, имущественному положению, рождению или иным обстоятельствам (ст. 2), на обеспечение равного для мужчин и женщин права пользоваться экономическими, социальными и культурными правами.

Статья 6 данного Пакта предусматривает, что участвующие в нем государства «признают право на труд, включающее право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается. В нем предусмотрены и меры, которые должны быть приняты участвующими в Пакте государствами в целях полного осуществления этого права: программы профессионально-технического обучения и подготовки, пути и методы достижения неуклонного экономического, социального и культурного развития и полной производительной занятости в условиях, гарантирующих основные политические и экономические свободы. Конституция РФ закрепляет не только гарантии на труд, но и четко право на труд. Статья 7 Пакта ООН 1966 г. предусматривает право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая в частности:

- а) вознаграждение, обеспечивающее, как минимум, всем трудящимся:
  - справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия, причем, в частности, женщинам должны гарантироваться условия труда не хуже тех, которыми пользуются мужчины с равной оплатой за равный труд;
  - удовлетворительное существование для них самих и их семей в соответствии с постановлениями настоящего Пакта;
- б) условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- в) одинаковую для всех возможность продвижения по работе на соответствующие более высокие ступени исключительно на основании трудового стажа и квалификации;
- г) отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и вознаграждение за праздничные дни.

Статья 8 Пакта довольно подробно предусмотрела право каждого пользоваться профсоюзными правами и защитой, включая право на забастовки. При этом в п. 3 этой статьи подчеркнуто, что ничто не дает права государствам-участникам Конвенции МОТ 1948 г. о свободе ассоциаций и защите права на организацию принимать законодательство в ущерб гарантиям этой конвенции.

Международный пакт о гражданских правах, принятый ООН 19 декабря 1966 г. и ратифицированный нашей страной в 1976 г., также содержит некоторые международные трудовые права. Так, ст. 2 предусматривает равноправие граждан в гражданских (а, следовательно, и трудовых) и политических правах без какого бы то ни было различия (по расе, языку, цвету кожи, полу и т. д.), ст. 25 – равное право граждан и возможность допускаться в своей стране на общих условиях равенства к государственной службе. Статья 8 устанавливает, что никто не должен принуждаться к принудительно-

му или обязательному труду, при этом оговорено, что этот термин не охватывает труд в местах заключения, какую бы то ни было службу военного характера, службу, обязательную при чрезвычайном положении или бедствии, угрожающих жизни или благополучию населения, работу по обыкновенным гражданским обязанностям.

Для нашего трудового права важен такой акт ООН, как Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, принятая Генеральной ассамблеей ООН 18 декабря 1979 г., ратифицированная СССР в 1980 г. Это не только международный билль о правах женщин, но и программа действий государств-участников в целях обеспечения гарантий этих прав. В ней закреплено понятие дискриминации в отношении женщин (ст. 1), ее осуждение во всех формах и обязательства государств участников провести в национальном законодательстве для этого ряд мер (ст. 25). Не считаются дискриминационными специальные меры, направленные на охрану материнства (ст. 4). Данная Конвенция предусматривает ряд мер для ликвидации дискриминации женщин в области образования (ст. 10) и занятости (ст. 11), в том числе по причине замужества или материнства. Предусмотрено также, что все договоры и все другие частные документы любого рода, ограничивающие правоспособность женщин, являются недействительными.

### **3.2 Декларации МОТ 1944 г., 1977 г., 1998 г. и 2008 г. (предмет регулирования и правовое значение). Конвенции, рекомендации и резолюции МОТ**

Основным направлением деятельности МОТ является разработка и принятие международных трудовых норм. Эти нормы могут быть облечены в одну из следующих четырех форм (источников): декларации, конвенции, рекомендации, резолюции.

Декларация в международном праве является юридическим инструментом, посредством которого государства и другие субъекты международного права выражают свою волю, свое намерение или свое мнение в области международных отношений. По сути, декларация – это односторонний акт одного государства или совместное заявление нескольких государств, принятый в рамках конференции или международной организации.

Мнения авторов относительно юридического характера деклараций различаются. Превалирующая точка зрения сводится к тому, что подобные документы не имеют обязательной юридической силы. Однако декларации могут, полностью или частично, являться выражением существующих норм или принципов международного права. Более того, как свидетельство убеждения и как отражение практики государств, принимающих эти декларации, они могут оказывать влияние на разработку новых норм международного права либо как общие принципы права, либо как нормы международного обычного права. В обоих случаях многое зависит от отношения отдельных государств к принципам, изложенным в декларациях.

За период деятельности МОТ приняла 4 Декларации:

1. Декларация о целях и задачах Международной организации труда (Принята в г. Филадельфии 10.05.1944 на 26-ой сессии Генеральной конференции МОТ). Является приложением к Уставу МОТ.

2. Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (Декларация принята в г. Женеве 16.11.1977 на 204-ой сессии Административного совета МОТ).

3. Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда от 18 июня 1998 года (принята на 86-й Генеральной конференции МОТ в Женеве 18.06.1998 г.).

4. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (принята Международной конференцией труда на ее 97-й сессии, Женева, 10 июня 2008 г.).

В декларациях зафиксированы общепризнанные принципы международного трудового права, имеющие высшую юридическую силу в системе источников национального права, а так же цели, задачи и направления деятельности в сфере труда как самой МОТ, так и государства-членов МОТ.

Международной организацией труда на 2019 год принято 189 конвенций. Конвенции Международной организации труда принимаются на Международной конференции труда. Конвенции являются международными договорами и подлежат ратификации странами-участницами и обязательными для исполнения в случае ратификации. Для государства-члена Международной организации труда конвенция приобретает силу закона с момента ее ратификации.

Среди конвенций Международной организации труда выделяют 2 группы, имеющих особое значение: **основополагающие** и **приоритетные** конвенции.

**Основополагающие** конвенции отражают основные принципы и права в сфере труда, закрепленные в Декларации Международной организации труда 1998 года. Эти принципы распределены по восьми конвенциям Международной организации труда:

№	Право или принцип	Конвенция, их закрепившая
1	<i>Право на объединение</i>	№ 87 о свободе объединения и защите права объединяться в профсоюзы (1948 год).
2	<i>Право на коллективные переговоры</i>	№ 98 о применении принципов прав на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров (1949 год).
3	<i>Упразднение принудительного и обязательного труда</i>	№ 29 о принудительном или обязательном труде (1930 год); № 105 об упразднении принудительного труда (1957 год).
4	<i>Исключение дискриминации в труде и занятиях</i>	№ 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (1951 год); № 111 о дискриминации в области труда и занятий (1958 год).
5	<i>Эффективная ликвидация детского труда</i>	№ 138 о минимальном возрасте приема на работу (1973 год); № 182 о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (1999 год).

**Приоритетные конвенции:**

1. Конвенция № 81 об инспекции труда в промышленности и торговле (1947 год);
2. Конвенция № 122 о политике в области занятости (1964 год);
3. Конвенция № 129 об инспекции труда в сельском хозяйстве (1969 год) – в настоящее время Республикой Беларусь не ратифицирована;

4. Конвенция № 144 о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм (1976 год).

Статус конвенций и рекомендаций постоянно анализируется Административным советом Международной организации труда и рассматривается на сессиях Международной конференции труда. Они могут быть актуальными (такowymi признаны все конвенции, принятые после 1985 года), назначенными к пересмотру, промежуточными, отложенными, замененными, устаревшими, изъятыми, отмененными, находящимися в режиме запроса информации, с неопределенным статусом.

С точки зрения формального выражения конвенции Международной организации труда являются источниками трудового права. Однако материализация норм конвенций в конкретные отношения может состояться лишь благодаря их включению в содержание национального законодательства. Применение нератифицированных конвенций в национальном правовом поле состояться может едва ли.

Рекомендаций МОТ принято еще больше, чем конвенций (более 200). По своей юридической природе рекомендации не являются международными договорами, это международные документы, одобряемые Генеральной конференцией МОТ и служащие руководством и ориентиром в области политики, законодательства и практики регулирования трудовых и связанных с ними отношений. Обычно рекомендации принимаются по тем же вопросам, что и конвенции и даже порой имеют такое же название (например, конвенция МОТ № 160 О статистике труда и рекомендация МОТ № 170 о статистике труда).

Отличия рекомендаций от конвенций заключаются в следующем: во-первых, рекомендации не требуют ратификации, они носят рекомендательный характер (в ее тексте часто используется выражение «где это осуществимо»); во-вторых, они отличаются по содержанию, конвенция представляет собой программу-минимум – минимальные международные трудовые стандарты, которые могут быть реализованы государствами-членами МОТ, рекомендации – это обычно дополнение или развитие положений конвенции, которые не могут быть приняты в качестве обязательных норм; в-третьих, рекомендации отличаются по правовой природе, так конвенции являются международными договорами, а рекомендации – нет, следовательно имеют специфику в процедурах принятия, изменения и отмены. Указанные процедуры в отношении рекомендаций являются более простыми: не требуется ратификация, сдача документов о ратификации, регистрация в Секретариате ООН. Рекомендация считается принятой после ее окончательного одобрения квалифицированным большинством делегатов Генеральной конференции МОТ. Подобным образом происходит и пересмотр рекомендаций.

Резолюции принимаются Генеральной конференцией по различным вопросам и бывают двух видов:

- резолюции по вопросам повестки дня конференции,
- резолюции по вопросам, не включенным в повестку дня.

### **3.3 Международные трудовые стандарты и их классификация. Общеизвестные принципы международного права в сфере труда и их реализация**

Всю совокупность источников международно-правового регулирования труда, – также именуемых **международными трудовыми стандартами**, – можно разделить на определенные группы по степени их влияния на международно-правовое регулирование социально-трудовых вопросов. Для удобства выделим три такие группы: *базовые, основные и прочие стандарты*.

**Базовые международные трудовые стандарты** содержатся в определенных актах ООН, закрепляющих общепринятые права и свободы человека. Это акты, нормы

которых образуют фундамент всей системы современных представлений об основополагающих правах и свободах человека. К числу таких актов относятся:

- **Всеобщая декларация прав человека 1948 г.** Этот документ носит программный характер. Она не требует ратификации и, соответственно, не предполагает никаких процедур контроля ее соблюдения и никакой ответственности за ее нарушение. Широкое использование ее положений в теории и практике правового регулирования социально-трудовых вопросов объясняется не угрозой применения нарушителям каких-либо санкций, а высоким международным авторитетом ООН. Как и у большинства других декларативных документов, основная задача Всеобщей декларации состоит в закреплении базовых гуманитарных ценностей, принципов и прав, в том числе и в социально-трудовой сфере. Среди базовых международных трудовых стандартов, закрепляемых Всеобщей декларацией, – право на труд, право на отдых, принципы равенства и запрет дискриминации, право на объединение и др.;

- **Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.** Данный акт носит обязательный характер для ратифицировавших его государств. В его тексте углубляются и уточняются права, перечисленные во Всеобщей декларации, включая и международные трудовые стандарты. Так, например, право на труд и право на справедливые и благоприятные условия труда, предельно кратко упомянутые в п. 1 ст. 23 Декларации, подробно раскрываются, соответственно, в ст. 6 и 7 Пакта; свобода объединения, закрепленная в ст. 20 Декларации, и право на объединение, кратко сформулированное в ст. 20, п. 4 ст. 23 Декларации, подробно раскрываются в ст. 8 Пакта, и т.д.;

**Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г.** Этот Пакт также носит обязательный характер для ратифицировавших его государств. Из всего спектра международных трудовых стандартов, предусмотренных Всеобщей декларацией, в Пакте конкретизируются только два: запрет принудительного труда и свобода объединений (включая право на создание профсоюзов). В отличие от Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, данный Пакт предусматривает специальную процедуру обжалования случаев нарушения его положений государствами, входящими в ООН. Согласно ст. 41 Пакта воспользоваться этой процедурой имеют право страны, ратифицировавшие Факультативный протокол к данному Пакту. Рассмотрением таких жалоб занимается Комитет ООН по правам человека.

Всеобщую декларацию прав человека ООН совместно с указанными выше Международными пактами ООН нередко называют международным **Биллем о правах человека**.

**Основными международными трудовыми стандартами** считаются декларации, конвенции и рекомендации МОТ. В этих актах, в силу их многочисленности и охвата их предметной областью значительной части институтов трудового права, сосредоточено основное содержание всей системы международных трудовых стандартов. На сегодняшний день МОТ принято три декларации, около 200 конвенций, и свыше 200 рекомендаций. Иногда именно эти акты называют «международными трудовыми стандартами», сужая до них все многообразие международных норм социальнотрудовой проблематики, поскольку их положения во многом задают определенную, единую для большинства государств модель регулирования практически всех аспектов социально-трудовой сферы.

Наиболее известными декларациями МОТ являются: Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных предприятий и социальной политики 1977 г., Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 г. и новая Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации 2008 г.

Трехсторонняя декларация 1977 г., несмотря на свой декларативный характер, на протяжении нескольких десятков лет остается одним из немногих актов, посвященных столь проблемному вопросу, каковым является соблюдение трудовых прав в транснациональных корпорациях. Декларация была разработана специализированной трехсторонней группой после неоднократного обсуждения соответствующих вопросов на международных конференциях, а также продолжительных консультаций с представителями работников и работодателей государств – членов МОТ. Ее нормы направлены на преодоление явления социального демпинга и обеспечение гарантий соблюдения транснациональными предприятиями основополагающих прав человека, в том числе и в социально-трудовой сфере.

Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 г. занимает особое положение среди основных источников международно-правового регулирования труда. С одной стороны, этот документ носит очевидный декларативный характер. С другой стороны, в отличие от большинства источников рекомендательного декларативного характера, данный документ содержит положение, указывающее на наличие у государств-членов МОТ определенных обязанностей. Пункт 2 Декларации МОТ 1998 г. содержит заявление том, что все государства, входящие в МОТ, независимо от ратификации ими основополагающих конвенций *обязаны* ввиду самого факта своего членства в МОТ «...соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь добросовестно и в соответствии с Уставом МОТ принципы, касающиеся прав, являющихся предметом данных конвенций». Кроме того, Декларация МОТ 1998 г. дополнена неотъемлемым Приложением, содержащим механизм реализации ее положений и особые требования в отношении конвенций, отнесенных МОТ к числу основополагающих.

На 97-й сессии МКТ, прошедшей в июне 2008 г. в Женеве, была принята принципиально новая Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации 2008 г. Основной задачей данного документа является содействие обеспечению баланса экономической и социальной политики государств, входящих в МОТ. Отмечая "ускоряющиеся темпы перемен, Декларация указывает на необходимость строить обязательства и усилия государств, входящих в МОТ, а также самой МОТ, на четырех стратегических задачах МОТ, отраженных в Программе достойного труда. Декларация резюмирует эти задачи следующим образом: 1) содействие занятости благодаря формированию стабильной институциональной и экономической среды; 2) разработка и расширение мер социальной защиты, – социального обеспечения и защиты работников, – которые бы носили устойчивый характер и отвечали национальным условиям; 3) содействие социальному диалогу и трипартизму как надлежащему способу решения внутригосударственных и международных задач, обеспечения эффективного трудового законодательства и соответствующих институтов, а также перевода экономического развития в русло социального прогресса, а социального прогресса в русло экономического развития; 4) соблюдение, содействие и реализация основополагающих принципов и прав в сфере труда, которые имеют особую важность и как основополагающие права, и как благоприятные условия, необходимые для всеобъемлющего решения всех стратегических задач. По мнению МОТ, эти четыре стратегические задачи неразрывно связаны между собой, взаимозависимы и взаимодополняемы. Неспособность решать любую из них замедлит ход решения других задач. В Декларации также отмечается, что эти задачи направлены на исполнение «уставного мандата МОТ», а также на превращение полной и продуктивной занятости и «...целей достойного труда в стержень экономической и социальной политики».

Согласно ст. 19 Устава МОТ, в том случае, если МКТ высказывается за принятие предложений по какому-либо пункту повестки дня, предварительно сформулированной Административным советом МОТ, она должна определить, получают ли эти

предложения форму международной конвенции или рекомендации. Предложения приобретают форму рекомендации в том случае, если вопрос, стоящий на обсуждении, или какой-либо аспект его таковы, что решение по нему не может быть принято в настоящее время в форме конвенции. При принятии конвенций и рекомендаций МКТ обязана учитывать условия отдельных стран: климат, недостаточное промышленное развитие или другие специфические обстоятельства, которые налагают существенные особенности на условия труда в этих странах, включая соответствующие оговорки в тексты принимаемых актов.

**Конвенции и рекомендации МОТ** принимаются па МКТ. После принятия государства-члены МОТ обязаны представить принятый акт в компетентные государственные органы для издания соответствующего внутригосударственного акта либо принятия иных мер по реализации положений этого акта на внутригосударственном уровне. Для конвенций МОТ классическим способом такой реализации является **ратификация**.

Среди всего многообразия конвенций МОТ выделяются две группы актов, имеющих особое значение:

- **основополагающие (фундаментальные) конвенции**, предмет которых отражает основополагающие принципы и права в сфере труда. Первоначально основополагающий (фундаментальный) характер принципов и прав, закрепленных в этих конвенциях, был установлен ООН в 1995 г. на Всемирном саммите ООН по социальному развитию в г. Копенгаген (Дания). В тот же год МОТ была организована кампания за всеобщую ратификацию соответствующих конвенций. В 1998 г. в отношении данных принципов и прав была принята уже упоминавшаяся выше Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, предусматривающая жесткие требования в отношении соблюдения соответствующих принципов и прав. Тем не менее до настоящего времени часть стран все еще не ратифицировала некоторые из них. Основополагающие принципы и права распределены по восьми конвенциям МОТ следующим образом:

- *право на объединение* отражено в Конвенции № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» 1948 г.;
- *эффективное признание права на коллективные переговоры* изложено в Конвенции № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» 1949 г.;
- *принцип упразднения принудительного и обязательного труда* закреплен в Конвенции № 29 «О принудительном или обязательном труде» 1930 г. и в Конвенции № 105 «Об упразднении принудительного труда» 1957 г.;
- *принцип запрета дискриминации в труде и занятиях* установлен в Конвенции № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» 1951 г. и в Конвенции №111 «О дискриминации в области труда и занятий» 1958 г.;
- *принцип эффективной ликвидации детского труда* закреплен в Конвенции № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» 1973 г. и в Конвенции № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» 1999 г.;

— приоритетные конвенции, выделенные Административным советом МОТ в 1993 г. из общей массы конвенций ввиду их важности для функционирования системы международных трудовых стандартов. Указание на приоритетность этих конвенций призвано содействовать их более активной ратификации государствами-членами МОТ. К данной категории отнесены следующие четыре конвенции:

- Конвенция № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» 1947 г. и Протокол к ней 1995 г.;
- Конвенция № 122 «О политике в области занятости» 1964 г.;

- Конвенция № 129 «Об инспекции труда в сельском хозяйстве» 1969 г.;
- Конвенция № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» 1976 г.

**Многосторонние региональные источники.** К данной категории источников относятся акты региональных субъектов международно-правового регулирования труда – Совета Европы, Европейского Союза, Организации американских государств (ОАГ), Североамериканского соглашения о свободной торговле (НАФТА) и др. Для России в этой категории актов наиболее актуальны международные документы Совета Европы.

Значимые для нашей страны процессы региональной интеграции *европейских государств* отражаются в документах Совета Европы. Основными социально-ориентированными документами данной организации являются Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод 1950 г. и Европейская социальная хартия 1961 г. в редакции 1996 г.

Соблюдение положений Конвенции обеспечивается силами Европейского суда по правам человека. Социально-трудовой аспект прав, закрепленных в Европейской конвенции, включает следующие права:

- запрет рабства и принудительного труда (ст. 4);
- свобода собраний и объединений, включая право создавать профессиональные союзы и вступать в таковые для защиты своих интересов (ст. 11).

Косвенным образом с социально-трудовой проблематикой связаны и такие закрепленные в Европейской конвенции права и свободы, как:

- право на жизнь (ст. 2);
- право на свободу и личную неприкосновенность (ст. 5);
- право на справедливое судебное разбирательство (ст. 6);
- наказание исключительно на основании закона (ст. 7);
- право на уважение частной и семейной жизни (ст. 8);
- свобода мысли, совести и религии (ст. 9);
- свобода выражения мнения (ст. 10);
- право на эффективные средства правовой защиты (ст. 13);
- запрет дискриминации (ст. 14);
- отступление от соблюдения обязательств в чрезвычайных ситуациях (ст. 15);
- запрещение злоупотреблений правами (ст. 17).

Что же касается Европейской социальной хартии, то она считается одним из самых прогрессивных документов в области международной стандартизации труда. Ее нормы охватывают наиболее широкий спектр трудовых прав, многие из которых пока еще не приняты на общемировом уровне.

**Общие принципы права и международные обычаи.** Данные категории источников в международно-правовом регулировании труда практически не представлены в самостоятельной форме, поскольку в период формирования системы международных трудовых стандартов большая их часть была закреплена в соответствующих международных актах.



## ТЕМА 4. ТРУДОВОЕ ПРАВО ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН (ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА)

### 4.1 Типология трудового права на современном этапе

На основе изучения и сопоставления существующих сегодня в мире национальных систем трудового права (их более 150) можно выделить четыре главных типа трудового права, а также подтипы и разновидности в рамках каждого из этих типов.

Главным подразделением в этой типологии является группировка всех национальных систем трудового права в следующие 4 типа:

Всемирная типология трудового права классифицирует законодательство государства в зависимости от развития ее экономики. Так к «Трудовому праву стран развитой рыночной экономикой», относят такие государства как:

Одним из разделов всемирной типологии трудового права является «Трудовое право стран развитой рыночной экономикой», в которую входят такие государства как:

1. Трудовое право стран развитой рыночной экономики (более 20 промышленно развитых государств Европы, Северной Америки, Азии, Австралия и Новая Зеландия).

Основными чертами, характеризующими трудовое право этого типа, являются:

- Интенсивное развитие правового регулирования труда при гибком использовании всех его средств (законов, коллективных договоров, судебной практики и т.д.);
- Преобладание среди рычагов правового регулирования законов и коллективных договоров и стремление установить оптимальное соотношение между ними;
- Установление относительного баланса между уровнем социальных гарантий и возможностями производства, уровнем экономического развития;
- Признание общепринятых принципов и норм международного права, прав человека как приоритетного начала в области правового регулирования труда;
- Относительно высокий уровень индивидуальных и коллективных трудовых прав и гарантий для работников.

2. Трудовое право развивающихся стран Азии, Африки и Латинской Америки.

В трудовом праве стран, относящихся к этому типу, можно обнаружить некоторые общие черты:

– В регулировании труда и трудовых отношений значительную, а в ряде случаев решающую роль играет государство. Среди источников трудового права превалирует законодательство; коллективные договоры имеют ограниченное распространение;

– Во многих из этих стран профсоюзы подчинены государству (правящей партии), которое активно использует профсоюзную организацию, обычно получающую право на монопольное представительство трудящихся, для решения экономических, хозяйственных задач. В обмен на сотрудничество и послушание обслуживающий государство профсоюз получает льготы и преимущества. Другие профсоюзы либо запрещаются, либо подвергаются дискриминации и преследованиям;

– Для некоторых из этих стран характерно ограничение или полный запрет права на забастовку;

– Индивидуальное трудовое право рассматриваемых стран в значительной мере скопировано с западных образцов. В частности, бывшие колонии после завоевания независимости сформировали свое трудовое право по образцу трудового права метрополий. Однако уровень условий труда, правовых гарантий в большинстве этих стран ниже, чем в странах Запада, да и те, которые формально закреплены, большей частью остаются на бумаге. При этом, в трудовом праве некоторых из рассматриваемых стран,

особенно тех, которые в свое время выбрали социалистическую ориентацию, проявилось влияние советского трудового права;

При наличии общих черт трудовое право различных развивающихся стран (число таких стран превышает 100) или групп этих стран имеет значительные отличия. Это связано с географическим расположением указанных стран, уровнем экономического развития, особенностями политических режимов, принятой стратегией экономического роста, господствующей религией и т. п.

3. Трудовое право стран, осуществляющих переход от централизованно планируемой к рыночной экономике.

К данному типу трудового права относится трудовое право около 30 стран Европы и Азии, которые осуществляют переход от централизованно-планируемой экономики, тоталитарной политической структуры к свободной рыночной экономике, к демократическим формам организации общества. К этим странам, кроме Российской Федерации, относятся бывшие республики СССР, страны Центральной и Восточной Европы, Китай и Вьетнам. В этих странах с различной степенью интенсивности и с большим или меньшим успехом осуществляются реформы трудовых отношений, трудового права на пути к рынку.

4. Трудовое право стран с централизованно планируемой экономикой (Куба и КНДР).

На Кубе действует принятый в 1984 г. кодекс законов о труде. В течение 90-х годов на Кубе были осуществлены реформы трудового законодательства, призванные главным образом усилить привлекательность Кубы как объекта иностранного туризма. В сфере туристского обслуживания администрации предприятий было предоставлено право заключать срочные договоры, повышена максимальная продолжительность рабочего времени, усилена дисциплинарная ответственность работников, в частности, допущены дисциплинарные штрафы. На Кубе запрещены забастовки и отсутствуют независимые профсоюзы.

Трудовое право КНДР крайне идеологизировано и централизовано. Оно базируется на идеях «чучхе» и на трудах Ким Ир Сена. Независимые профсоюзы отсутствуют. Забастовки запрещены.

Основными критериями типологической классификации национальных систем трудового права могут быть особенности источников, их структура и соотношение; институциональные особенности производственной демократии, в том числе правовое положение профсоюзов; формы соучастия трудящихся в управлении предприятиями и корпорациями; специфика коллективно-договорного регулирования труда, способы регулирования трудового договора и условий труда.

## **4.2 Понятие и предмет трудового права зарубежных государств**

### **Трудовое право стран развитой рыночной экономики**

В некоторых странах Запада сформировались национальные системы трудового права (Англии, Франции, Германии, США), которые стали моделями для многих других стран. Там же зародилась и активно развивалась и развивается теория трудового права, его концептуальная база, т. е. теоретические понятия и конструкции, относящиеся к правовому регулированию труда.

В настоящее время трудовое право в странах Запада претерпевает серьезные изменения: обновляется, обогащается его нормативная основа; смещаются угол анализа, акценты; возникают новые направления правового регулирования; модифицируются структура, соотношение различных институтов и подинститутов, переосмысливаются традиционные понятия и конструкции. Все это результат происходящих радикальных

изменений социальной среды в этих странах, уже вступивших или постепенно вступающих в посткапиталистическую (постиндустриальную) эпоху.

В рамках этого типа трудового права можно выделить подтипы (семьи) или разновидности трудового права.

Это:

- семья трудового права стран континентальной Европы;
- англосаксонская семья трудового права;
- австралийская разновидность трудового права;
- японская разновидность трудового права;
- израильская разновидность трудового права;
- формирующееся трудовое право объединенной Европы (наднациональное трудовое право Евросоюза).

К трудовому праву континентальной Европы относятся большинство западноевропейских стран (за исключением Великобритании). В рамках этой семьи можно выделить более мелкие группировки (подсемьи):

- романская подсемья (Франция, Италия, Бельгия, Люксембург);
- германская подсемья (Германия, Австрия, Швейцария, Нидерланды);
- скандинавская подсемья (Швеция, Финляндия, Норвегия, Дания).

Трудовое право стран континентальной Европы отличается значительной ролью законодательства и развитой системой коллективно-договорного регулирования в общенациональном и отраслевом масштабах и в рамках предприятий. Законы и коллективные договоры составляют главные источники трудового права. Хотя роль судебной практики в отдельных странах достаточно велика, она не считается, как правило, источником трудового права, а судебные решения по конкретным делам не имеют силы прецедентов. Профсоюзы пользуются правами в общенациональном масштабе и на предприятиях, и это обычно зафиксировано в законодательстве. В организациях функционируют органы представительства трудовых коллективов, полномочия которых в большинстве случаев определены в законодательстве, устанавливающем также определенные формы соучастия работников и профсоюзов в деятельности частных корпораций или только национализированных хозяйственных комплексов. Большая часть аспектов трудового договора регулируется законом. В частности, законодательство устанавливает значительные ограничения усмотрению работодателей при найме и увольнении работников.

Законодательство закрепляет минимальные нормы условий труда, но не определяет, как правило, детальной процедуры установления нормативных положений в коллективных договорах. Процедура коллективных переговоров в большей мере регламентируется соглашением сторон.

Англо-саксонская семья трудового права характеризуется значительной ролью коллективных договоров в регулировании важнейших аспектов трудовых отношений, условий труда, особой ролью судов, решения которых по конкретным делам имеют силу прецедентов. Роль законодательства также велика, но главным образом в таких сферах, как положение профсоюзов, регулирование забастовок, порядок коллективно-договорного регулирования труда.

Законодательство закрепляет не столько минимальные нормы труда, сколько процедуру взаимоотношений сторон коллективных договоров, порядок формирования ими норм труда. Для реализации этой процедуры создаются специальные административные и судебные органы. Коллективно-договорные соглашения являются главными инструментами регулирования таких вопросов, как рабочее время, отпуска, дисциплина труда. В регулировании трудового договора значительна роль судебной практики (общего права), которая применяет на казуистической основе специфические критерии (степень подчиненности, подконтрольность, интегрированность работника на предпри-

ятии), по которым трудовой договор отличается от договоров гражданского права (подряда, поручения). Предпринимательские полномочия по расторжению трудового договора, как правило, шире, чем в трудовом праве европейских континентальных стран.

Законодательство не предусматривает образования в рамках организации-работодателя органов представительства трудовых коллективов, каких-либо институциональных форм соучастия работников и профсоюзов в управлении корпорациями; такое соучастие осуществляется главным образом через коллективные договоры и деятельность профсоюзов. Положение профсоюзов на предприятиях большей частью определено в коллективных договорах. Это особенно характерно для США и Канады и в меньшей мере для Великобритании, где эти вопросы частично регулируются законодательством.

Главная черта австралийского трудового права - решающая роль принудительного арбитража в установлении минимальных условий труда и в разрешении трудовых конфликтов. Вместе с тем, в ряде отношений (например, действие общего права английского происхождения, широкое использование коллективно-договорного метода), трудовое право Австралии близко к англосаксонскому.

Что касается японского трудового права, то, хотя японское трудовое законодательство имеет значительное сходство с законодательством США, трудовое право Японии нельзя отнести к англосаксонской семье прежде всего потому, что решающую роль в нем играет законодательство, а коллективные договоры и общее право имеют меньшее значение, чем в трудовом праве англосаксонского вида. В отличие от последнего решения судов по конкретным делам не являются в Японии прецедентами. Специфична для японского трудового права особая роль комиссий по трудовым отношениям, состоящих из равного числа представителей предпринимателей, трудящихся и государственных чиновников, назначаемых министром труда. Эти комиссии оказывают серьезное воздействие на установление и применение трудовых норм, на разрешение трудовых споров.

Израильская разновидность трудового права сочетает признаки англосаксонской (главным образом трудового права Великобритании) и континентально-европейской семей трудового права. К особенностям Израиля относится традиционно значительное влияние на развитие трудового права профсоюзного объединения Гистадрута и роль трудовых судов, прежде всего решений Национального трудового суда. Израильские трудовые суды сформировали в сфере своей компетенции систему «общего права», обеспечили единство толкования и применения трудовых законов, внесли ясность во многие вопросы правового регулирования труда.

В отношении стран, входящих в Европейский союз (ЕС), действует не только национальное трудовое право, но и относительно многочисленные и разнообразные нормы, принятые на уровне ЕС его органами. Эти нормы представляют собой часть автономного правопорядка Европейского союза, своего рода формирующееся европейское трудовое право. В целом в нормативных актах ЕС содержится довольно внушительный массив трудовых норм. По своему содержанию, юридическим характеристикам они приближаются к актам федеральных властей в федеративном государстве, в котором центральные власти предлагают субъектам федерации образцы, необходимые для нормального функционирования общего рынка труда, которое невозможно без определенной степени сближения, гармонизации и даже унификации трудового законодательства. Одновременно это и набор минимальных социальных стандартов, ухудшение которых в национальном трудовом законодательстве считается недопустимым. Таким образом, создана основа для формирования наднационального европейского трудового права, что отражает постепенное превращение Евросоюза в организацию федеративного типа и возникновение такого нового правообразования, как европейское право, в системе которого важное место заняло социальное и трудовое право.

## **Трудовое право развивающихся стран Азии, Африки и Латинской Америки**

Можно выделить шесть подтипов и разновидностей трудового права развивающихся стран Азии, Африки и Латинской Америки.

1. Трудовое право Латинской Америки.
2. Трудовое право стран Юго-Восточной Азии.
3. Трудовое право Турции.
4. Трудовое право Египта, Сирии, Иордании.
5. Трудовое право Ирана.
6. Трудовое право слаборазвитых стран.

Латиноамериканский подтип трудового права характеризуется следующими главными особенностями:

– Основные положения и конкретные нормы трудового права фигурируют почти во всех конституциях латиноамериканских стран. Это стало традицией после принятия в 1917 г. Конституции Мексики, в которой (впервые в истории) вопросы правового регулирования труда были подняты на конституционный уровень. В эту Конституцию в виде особого раздела был включен своего рода «мини-кодекс труда», в котором не только провозглашались основные трудовые права работников, но и фиксировались важнейшие нормы, вошедшие впоследствии в трудовые кодексы всех стран. Конституция Мексики, воплотившая концепцию «социального конституционализма», стала образцом для других латиноамериканских конституций, в которых содержатся общие положения и декларации, отражающие идеи социального католицизма. Последний высоко оценивает роль труда в жизни общества, заявляет о его приоритете по отношению к капиталу и рассматривает трудовое право как важный инструмент достижения социальной справедливости.

– Латиноамериканские страны имеют, как правило, кодифицированное трудовое законодательство в виде трудовых кодексов (Бразилия, Мексика, Чили, Эквадор, Боливия, Коста-Рика, Никарагуа, Гватемала, Панама, Парагвай, Колумбия, Доминиканская Республика, Гондурас), либо специальных законов о труде, равнозначных трудовым кодексам (например, Венесуэла, Боливия). В ряде стран (Бразилия, Мексика, Панама) действуют трудовые «кодексы-энциклопедии», насчитывающие более тысячи статей.

– Среди источников трудового права превалирующее значение имеет законодательство. Коллективно-договорное регулирование труда развито слабо, а в некоторых странах почти полностью отсутствует.

– Во многих странах относительно высокий уровень индивидуальных трудовых прав сочетался на определенных этапах исторического развития с антипрофсоюзным законодательством, установлением правительственного контроля за профсоюзами, ограничениями права на забастовку.

Специфика правового регулирования труда в странах Латинской Америки объясняется целым рядом факторов:

– особенностями индустриализации, развития капитализма, социальной структуры общества, роли государства, классовой борьбы в этом регионе;

– склонностью правящих кругов в ответ на революционные выступления масс идти на частичные уступки в целях ослабления профсоюзов, смягчения остроты социальных противоречий;

– особенностями политической истории, характеризующейся установлением в ряде стран авторитарно-популистских режимов;

– влиянием христианско-социальной идеологии, левых партий и боевых профсоюзов;

– воздействием международных трудовых стандартов, разработанных Международной организацией труда (МОТ). При этом, уровень ратификации странами Латин-

ской Америки конвенций МОТ значительно выше, чем другими развивающимися странами.

Трудовое право стран Юго-Восточной Азии (Республика Корея, Тайвань, Сингапур, Малайзия) изначально строилось по образцу определенных стран Запада: Тайвань – по образцу трудового права Германии, Республики Корея – по образцу трудового права США.

Во всех этих странах на начальных этапах решающую роль в управлении экономикой играло государство, которое достаточно жестко осуществляло экономические преобразования, контролировало рынок труда, в частности, для того, чтобы не допустить обострения классовой борьбы, революционные потрясения. Широкое распространение получил государственный и хозяйский патернализм: гарантированная государством пожизненная занятость, социальные гарантии за счет предприятия (социально-бытовые льготы).

Осуществление модернизации экономик этих стран, их индустриализация на современной основе, внедрение новых технологий, формирование мощных транснациональных фирм, включение указанных стран в систему международных экономических связей, обострение международной конкуренции, - все это сделало насущно необходимым проведение реформ трудового права в сторону его либерализации, усиления гибкости, дерегулирования. Это вызвало серьезное сопротивление работников и профсоюзов.

В большинстве стран этого региона в настоящее время происходит постепенный переход от авторитарной к демократической системе, и в связи с этим остро встал вопрос о перестройке трудового права, о приспособлении его к новым экономическим и политическим реалиям, прежде всего к глобализации мировой экономики, о реализации признанных мировым сообществом прав и свобод человека.

Особое место занимает национальная система трудового права Турции.

Исторический путь Турции - это путь от патриархального общества с сильным влиянием мусульманской идеологии, общества, характеризующегося жесткой централизацией, огромной ролью государства и государственной бюрократии, армии, элементами авторитаризма в политическом режиме, патерналистским характером трудовых отношений, – к обществу со светским характером политического режима, относительно развитой экономикой и системой права, которая в результате реформ, проведенный в XX в., все больше приближается к европейской модели. Процесс «вестернизации» особенно затронул трудовое право, которое формировалось вне мусульманских традиций. В религиозном учении ислама присутствует всего лишь несколько правил, касающихся защиты интересов работников: должен быть оплачен труд работника сразу же после завершения работы, «пока не просох пот»; человек в этом мире не имеет права ни на что, кроме достойной платы за свой труд.

Поскольку шариат не мог быть основой для развития трудового права, оно изначально развивалось на светской основе, сверху, по инициативе сил, заинтересованных в превращении Турции в общество западного типа. При этом принятие соответствующих законов подчас предшествовало формированию условий для их реального применения; развитие законодательства опережало социальную эволюцию общества, наталкивалось на сопротивление консервативных сил, что вызывало необходимость изменений законодательства, имеющих цель приспособить его к национальным традициям и особенностям.

Существующее в настоящее время в Турции трудовое право близко по своим формальным характеристикам трудовому праву континентальных европейских стран. В значительной степени это связано с необходимостью гармонизации трудового права Турции с трудовым правом стран, учитывая общемировую тенденцию к экономической интеграции.

В Египте, Сирии и Иордании действуют трудовые кодексы (основные законы о труде) с минимальным воздействием догм ислама. Для трудового законодательства этих стран характерна значительная роль государства и императивных норм в регулировании вопросов труда, слабое распространение коллективных договоров, подчиненное положение профсоюзов по отношению к государству и правящей партии, как правило, более низкий, чем в странах Запада, уровень социальных гарантий для работников. Большое внимание уделяется законодательному регулированию труда с иностранным участием (внешней трудовой миграции, труду иностранных работников в соответствующей стране).

Трудовое право Ирана характеризуется тем, что в этой стране в 1990 г. принят Трудовой кодекс, отразивший роль ислама в жизни общества и особенности политического режима, носящего авторитарный характер.

Кодекс запрещает эксплуатацию человека человеком, которая, как утверждается, противоречит принципам ислама и декларирует равенство работников независимо от расы, цвета кожи, пола, этнического происхождения, языка. Однако, политические взгляды и религиозные убеждения в этом перечне отсутствуют.

Кодекс провозглашает право на свободный выбор профессии, но при условии, что это не противоречит принципам ислама. В частности, трудовой договор признается недействительным, если ислам запрещает работнику выполнять данную работу.

Предприниматели обязаны выделить соответствующее помещение на предприятии для ежедневных молитв мусульман. Во время месяца рамадан работа должна быть организована таким образом, чтобы она не препятствовала соблюдению поста. Более того, предприниматели должны выделить оплачиваемое время для приема пищи перед началом поста и после его завершения. Каждый работник-мусульманин имеет право один раз в жизни на оплачиваемый или неоплачиваемый отпуск для совершения хаджа (паломничество в Мекку).

В системе трудовых отношений в Иране особую роль играют исламские советы по труду, создаваемые на предприятиях с численностью работников более 35. Они считаются представителями исламского трудового коллектива. Членами этих советов могут быть только граждане Ирана, благочестивые мусульмане. Они должны иметь хорошую репутацию и не иметь связей с бывшим, т. е. шахским, режимом. Исламские советы по труду наделены законом значительными полномочиями. В частности, без их согласия невозможно дисциплинарное увольнение.

Трудовой кодекс допускает создание как профсоюзов работников, так и гильдейских союзов, объединяющих работников и предпринимателей. Профсоюзы подлежат обязательной регистрации в Министерстве труда и должны направлять в это министерство свои уставы для проверки и одобрения. В случае необходимости правительственные власти могут назначить своих представителей в любую организацию, в частности в профсоюзы. Цели и функции этих представителей не определены. Коллективные договоры подлежат обязательной регистрации в Министерстве труда и его одобрению. Хотя забастовки в Иране прямо не запрещены, но при возникновении трудовых конфликтов применяется принудительный арбитраж, который делает по сути дела невозможной забастовочную борьбу.

К семье слаборазвитых стран Азии и Африки относятся такие страны, как Буркина Фасо, Центральная Африканская Республика, Кот д'Ивуар, Бангладеш. В этих государствах действует трудовое право, разработанное при участии экспертов МОТ по образцу трудового права стран Запада. Однако, существует оно в основном на бумаге, учитывая низкий уровень экономического развития, слабое распространение наемного труда в его современном виде, нищету населения, влияние традиционных обычаев морального и религиозного характера. В этих странах нормирование наемного труда носит не столько правовой, сколько естественно-природный и религиозный характер.

## **Трудовое право стран, осуществляющих переход от централизованно планируемой к рыночной экономике**

Указанный тип трудового права включает страны, которые можно сгруппировать в три подтипа: трудовое право РФ и других государств - республик бывшего СССР; трудовое право стран Центральной и Восточной Европы; трудовое право Китая и Вьетнама.

Исходной основой развития законодательства о труде в странах, относящихся к первому подтипу, были кодексы законов о труде республик СССР, принятые в начале 70-х годов. Они строились по единому унифицированному образцу в соответствии с Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде и с максимальным приближением по структуре и содержанию к КЗоТу РСФСР 1971 г.

После распада СССР бывшие союзные республики, ставшие суверенными государствами, встали на путь демонтажа прежней экономической и политической системы, провозгласив приверженность рыночной экономике и начав рыночные реформы. Это потребовало серьезных изменений законодательства.

Переход от централизованно-планируемой к рыночной экономике происходит в указанных странах эволюционным путем, различными темпами, что отражает значительную специфику государств: особенности экономической и политической обстановки, состояние народного хозяйства, социальную структуру населения и уровень его цивилизованности, национальные и региональные традиции, климатические условия, соотношение реформистских и антиреформистских сил в руководящих структурах.

На самых первых порах рыночных преобразований рассматриваемые государства, как правило, ограничились внесением в трудовые кодексы и иные законодательные акты изменений и дополнений, аналогичных или близких тем, которые были внесены Федеральным законом от 25 сентября 1992 г. в Кодекс законов о труде РСФСР.

Одновременно в 90-е годы в большинстве государств был принят комплекс законов и подзаконных актов по важнейшим вопросам трудовых отношений, частично обновивших многие институты трудового права.

Новая кодификация трудового законодательства, заменившая действовавшие ранее советские кодексы законов о труде, была осуществлена в Туркменистане, Узбекистане, Киргизии, Белоруссии, Казахстане, Азербайджане, России.

Особый путь реформирования трудовых отношений избрала Эстония. В этой стране в течение 90-х годов принято более 10 законов, полностью обновивших основные институты трудового права. Каждый из этих законов заменял соответствующий раздел КЗоТа Эстонской ССР, в результате чего в настоящее время он практически не действует. Его изменила серия новых законов, главный из которых - Закон о трудовом договоре 1992 г.

Оценивая в целом действующее в настоящее время законодательство о труде в республиках бывшего Советского Союза, можно констатировать, с одной стороны, сохранение, особенно в некоторых из них, немалого числа юридических норм и конструкций, существовавших в советский период и регулировавших конкретные вопросы трудовых отношений, а с другой стороны, почти повсеместный отказ от идеологических догм социализма, пропагандистских деклараций и пустой риторики, которыми изобиловали советские законы. Отменены или видоизменены многие нормы и положения прежнего трудового законодательства, противоречащие основополагающим принципам рыночной экономики, демократическим свободам и правам человека или просто устаревшие на исходе XX в.

В новейшем трудовом законодательстве этих государств обнаруживается стремление учесть мировой опыт, притом как стран развитой рыночной экономики, так и коллективный опыт стран, проходящих путь от социализма к рыночному хозяйству. В новых конституциях, кодификационных актах по труду, принятых в этих государствах,



провозглашены как незыблемая основа формируемой правовой системы цивилизационные начала, закрепленные в актах ООН и МОТ, общепризнанные принципы и нормы международного права.

В трудовое законодательство стран Центральной и Восточной Европы в прошедшее десятилетие были внесены серьезные изменения. Из него исключены понятия, положения, конструкции, отражавшие идеологию и практику господствовавшей в странах социалистического лагеря общественной системы; в прежнее законодательство внесены многочисленные поправки и дополнения; началась активная рецепция многих норм, положений, а иногда целых институтов законодательства западных стран, прежде всего ФРГ и Франции, а также фундаментальных положений ООН о правах человека, норм, закрепленных в конвенциях и рекомендациях МОТ, в актах СЕ и ЕС.

Вместе с тем нельзя не отметить, что в действующем законодательстве о труде указанных стран по настоящее время сохранилось немало норм и положений из социалистического прошлого, оправдавших себя, пользующихся поддержкой профсоюзов, популярных среди наемных работников и вместе с тем не противоречащих фундаментальным началам рыночной экономики, принципам демократии и международным трудовым стандартам.

Эволюция трудового законодательства в бывших социалистических странах Центральной и Восточной Европы свидетельствует о том, что эти страны, формируя новое трудовое право, не «разрушали до основания» прежнее трудовое законодательство, а осторожно его реформировали, корректировали и переосмысливали, стараясь избегать крайностей, резких поворотов. По сути, в новом трудовом законодательстве стремились осуществить своего рода синтез социальных (социалистических) и рыночных (капиталистических) начал.

Принципы правового регулирования труда, отвечающие требованиям рыночной экономики и политической демократии, были закреплены в принятых в 90-е годы новых конституциях, в которых, в частности, отсутствует право на труд в его социалистическом понимании, провозглашены свобода труда, право на забастовку.

Можно выделить три главных способа реформирования трудового права в рассматриваемых странах:

- 1) принятие законов по отдельным вопросам трудовых отношений;
- 2) внесение поправок и дополнений в действовавшие трудовые кодексы;
- 3) осуществление новой кодификации трудового законодательства.

Рассматривая развитие трудового права стран Центральной и Восточной Европы в постсоциалистический период, можно выделить общие для них черты.

– Ограничение определенными пределами государственного вмешательства в сферу труда и трудовых отношений. Такое вмешательство остается необходимым для защиты и обеспечения нужд работников и общественных интересов. Сверх этого минимума и в рамках императивных установлений закона стороны трудовых отношений получили право согласовывать и формировать свои отношения автономно, в соответствии со своими интересами и повседневными нуждами и с учетом меняющейся экономической и рыночной конъюнктуры.

– Установление равных прав и обязанностей для предприятий всех типов собственности, всех организационно-правовых форм; ликвидация льгот и привилегий для государственных предприятий; введение унифицированного понятия работодателя.

– Повышение роли судов как в правоприменении, так и в обеспечении соблюдения законности в области труда.

– Установление автономного статуса для государственных служащих путем принятия в большинстве стран специального законодательства о государственной службе.

– Усиление гибкости в правовом регулировании труда, которое привело, в частности, к некоторой коррекции принципа «неухудшения положения работника».

– Обеспечение свободы объединений как для работников, так и для предпринимателей; признание права на ассоциацию и профсоюзных прав в соответствии с международными стандартами.

– Возрождение и активное развитие коллективных договоров как важнейшего источника трудового права, призванного существенно дополнить законодательство о труде.

– Сохранение за профсоюзами монопольного права вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

– Передача функций государственного надзора за соблюдением трудового законодательства, которые ранее осуществляли профсоюзы, государственной трудовой инспекции.

– Усиление значения локальных актов предприятий.

– Повсеместное законодательное закрепление права на индивидуальные и коллективные трудовые конфликты, включая право на забастовку.

– Особое внимание, уделяемое при совершенствовании трудового законодательства европейским стандартам, закрепленным в актах Совета Европы и Евросоюза, стремление максимально реципировать эти стандарты в национальное законодательство с тем, чтобы облегчить интеграцию этих стран в Объединенную Европу.

Развитие трудового права в Китае и во Вьетнаме в последнее десятилетие происходит под знаком «социалистической модернизации», имеющей целью формирование «социалистической рыночной экономики».

В обеих странах сохранились по настоящее время многие черты сложившейся ранее экономической, политической и правовой системы (преобладание государственной собственности; руководящая роль коммунистических партий; монопольное положение единых профсоюзов, выполняющих ряд функций, характерных для профсоюзов в социалистических странах; отсутствие или серьезные ограничения права на забастовку). Но вместе с тем в новых законах о труде и особенно в новых кодификационных актах проявились тенденции, свидетельствующие о стремлении сформировать национальные системы трудового права современного типа, соответствующие общепризнанным принципам и нормам международного трудового права, стандартам ООН и МОТ и учитывающие императивы формирующейся в этих странах рыночной экономики. Налицо рецепция как Китаем, так и Вьетнамом ряда положений и конструкций, присущих трудовому праву стран развитой рыночной экономики.

В новом трудовом законодательстве Китая и Вьетнама находит отражение специфика этих стран, их особый путь постепенного развития от командно-административной системы к рыночной экономике, характерные черты их политических режимов, стремящихся сохранить любыми средствами общественную стабильность, обеспечить максимальную мобилизацию всех имеющихся хозяйственных ресурсов для преодоления вековой отсталости, скорейшей модернизации экономики, подъема жизненного уровня народных масс.

В структуре и содержании новых кодификационных актов по труду Китая и Вьетнама можно обнаружить сходство с советскими кодексами законов о труде. При этом социалистические компоненты в наибольшей степени присутствуют в коллективном трудовом праве, а также в отдельных формулировках пропагандистско-идеологического характера («оплата по труду», «трудовое соревнование», «потребности социалистической рыночной экономики», «стимулирование образцового труда», «участие работников в социальном добровольном труде»).

В регулировании же индивидуальных трудовых отношений заметно заимствование западного опыта.

Традиционно предмет регулирования трудового права - наемный, зависимый, коллективный (кооперированный) труд. Такое понимание предмета и, следовательно, сферы действия трудового права до сих пор является преобладающим на Западе и составляет главный ориентир в законотворчестве и в правоприменении. Но в последние годы в литературе все чаще высказываются мнения, что узкая сфера действия, т.е. только труд наемный, зависимый и коллективный, характеризует трудовое право традиционного типа и не соответствует современным реалиям и особенно наиболее вероятному развитию правового регулирования труда в будущем.

Объективные и субъективные факторы порождают тенденцию к экспансии трудового права, к распространению всех или части его норм и институтов на категории трудящихся, которые не укладываются в концепцию узкой сферы действия трудового права. Наряду с рабочими и служащими, работающими по найму у работодателей – физических и юридических лиц на основе трудового договора, трудовое право включает ныне в свою сферу *de facto*, а во многих случаях *de jure* различные категории трудящихся, которые, строго говоря, не относятся к наемному персоналу и труд которых ранее находился вне сферы действия трудового права, а традиционно был предметом регулирования гражданского, административного, семейного права.

Многие нормы и даже институты трудового права распространяются в настоящее время на автономных (независимых) работников: ремесленников и иных мелких производителей, мелких торговцев, лиц свободных профессий, на членов производственных кооперативов, работников семейных предприятий, на участников хозяйственных товариществ, на государственных чиновников, на полицейских и на военно-служащих и даже на лиц, отбывающих уголовное наказание по приговору суда и занимающихся трудом в исправительном учреждении.

Субъектами трудового отношения становятся все чаще физические лица, во многих отношениях отличающиеся от фабричных работников, которые в течение веков олицетворяли отношения, регулируемые трудовым правом.

Независимые работники, ставшие стороной трудового правоотношения, получили в англо-саксонской и германской литературе наименование «лица, подобные работникам» (*employee like persons, Arbeitnehmerähnliche personen*), а в итальянской литературе – «квазизависимые работники» (*lavoratori parasubordinati*). При всей специфике эти работники имеют все же черты, сближающие их с традиционными субъектами трудового права, так как и те, и другие лично работают на определенного и, как правило, единственного работодателя (заказчика) за вознаграждение.

При характеристике правового статуса «лиц, подобных работникам», бросается в глаза то, что в их отношениях с работодателем во многих случаях отсутствует четко выраженная юридическая и техническая зависимость от работодателя, право работодателя определять «что, где, когда и как», то есть что должен делать работник и каким образом он должен выполнять свою работу. Именно такая юридическая зависимость («право контроля») всегда была присуща отношениям основной части рабочих и служащих с их работодателями и традиционно рассматривалась и рассматривается нередко и сейчас как главный критерий принадлежности данного конкретного отношения к трудовому праву.

Однако в настоящее время многие юристы считают, что в современных условиях следует переосмыслить понятие «субординация», которое сложилось в те времена, когда «зависимый труд» ассоциировался с фабрично-заводским пролетариатом и с казарменной дисциплиной фабрики. В поддержку такой позиции выдвигается целый ряд аргументов.

1. Само понятие «зависимость» в теории и практике современного трудового права довольно неопределенно. Суды различных стран трактуют его по-разному. При-

меняются различные формулы: «интеграция работника в организации нанимателя», «осуществление регулярных производственных функций в организации работодателя», «право работодателя координировать труд наемных работников», «выполнение работы исключительно с помощью оборудования работодателя», «работа только на одного работодателя», «возложение риска на работодателя», «систематический и регулярный контроль», «контроль работодателя не столько за порядком выполнения работы, сколько за условиями труда работников».

2. Сегодня субординация в трудовых отношениях носит совершенно различный характер для разных категорий работников. Это может быть жесткая подчиненность рабочего-станочника на машиностроительном заводе указаниям руководства (мастера, надсмотрщика); более мягкая форма юридической зависимости, исключающая каждодневный контроль, постоянную опеку (высококвалифицированный инженер-электронщик, профессор вуза), и, наконец, в большей мере экономическая, чем юридическая зависимость от контрагента в трудовом договоре (электронные надомники). Совершенно особый характер зависимости и подчиненности характерен для государственных служащих.

3. Утверждается, что работники, заключившие с работодателем-организацией нетипичный трудовой договор (на срок, на неполное рабочее время) и работающие одновременно в нескольких организациях, могут быть менее интегрированными в организацию, чем независимые работники-подрядчики, имеющие с одной и той же организацией прочные и долговременные экономические отношения и представляющие организации-заказчику услуги на постоянной или периодической основе.

Многие юристы на Западе убеждены в том, что дальнейшая экспансия трудового права и иные изменения в правовой надстройке в условиях постиндустриального общества приведут в конечном итоге к существенному изменению предмета трудового права, к распространению его на все виды общественно-полезной профессиональной деятельности, включающие как зависимый, так и независимый труд. Понятие «трудовая деятельность» как объект трудового права заменится более широким понятием «профессиональная деятельность», включающим все виды социально полезной активности.

Предполагаемое расширение предмета трудового права неизбежно приведет к значительному усилению его дифференциации, к появлению различных по характеру регулирования типов и видов трудового договора, многообразных договоров о труде и, возможно, к выделению из трудового права ряда подотраслей: для наемных работников традиционного типа; для автономных работников, для которых характерна не юридическая, а в большей мере экономическая зависимость от работодателя; для государственных служащих и т.п.

В странах Запады многие законодательные акты по труду, особенно новейшие, распространяют свое действие в ряде случаев как на зависимых, так и независимых работников. Эта тенденция в развитии законодательства направлена, в частности, на то, чтобы противодействовать стремлению предпринимателей «использовать труд подрядчиков с целью уклониться от обязательств, налагаемых трудовым законодательством и коллективными договорами в отношении условий труда, включая оплату труда и сферы охвата систем социального страхования».

В некоторых британских нормативных правовых актах по труду, например, различаются понятия «наемный работник» и «трудящийся»; последний имеет более широкое толкование и включает не только тех, кто работает по трудовым договорам, но и тех, кто занят в соответствии с договорами, согласно которым они берут на себя обязательства лично производить любую работу для своего контрагента, не являющегося их регулярным заказчиком.

Наряду с рассмотренной тенденцией к расширению предмета отрасли трудового права следует отметить еще одну тенденцию - расширение проблематики науки и учеб-

ного предмета трудового права. В эту проблематику стали включать правовое регулирование занятости, положение безработных, обеспечение прав работников в связи с регламентацией служебных изобретений, рационализаторских предложений и служебных произведений, защиту личности работника (кандидата на рабочее место), его чести, достоинства, личных и семейных тайн от посягательства со стороны как предпринимателей, так и государственных властей, широкий круг вопросов, связанных с профессиональным обучением и переобучением работников, а также с международным измерением трудового права.

### **4.3 Особенности методов правового регулирования за рубежом**

Для трудового права характерно сочетание двух главных методов правового регулирования:

- а) авторитарного (централизованного) и
- б) автономного (децентрализованного).

Это выражает взаимосвязь и взаимоотношения централизованной государственной регламентации и коллективной либо индивидуальной автономии.

Авторитарный метод проявляется в законодательной деятельности государства, законы и подзаконные акты которого действуют, как правило, в общенациональном масштабе.

Автономный метод представляет собой санкционирование государством источников правового регулирования труда, разрабатываемых предпринимателем и организациями трудящихся. Это, как правило, локальные источники права, принимаемые на уровне предприятия, отрасли, региона, а также индивидуальные соглашения работников и работодателей. Поэтому автономный метод называют иногда децентрализованным.

Наиболее типичное выражение авторитарного метода правового регулирования труда – законы, а автономного метода – коллективные договоры. Поэтому с определенной условностью авторитарный метод можно назвать законодательным, а автономный – коллективно-договорным.

Методам правового регулирования присущи свои особенности. Законодательство в отличие от коллективных договоров имеет более широкую сферу действия, характеризуется относительной стабильностью, его применение в большей мере обеспечено органами государства. Необходимость и целесообразность законодательного установления минимальных норм, обязательных для всех секторов экономики, всех работников, особенно в области охраны труда, не вызывает сомнения. Это прочно установившаяся традиция.

Коллективные договоры уже по охвату, менее стабильны, но вместе с тем более гибки, чем законодательство. Они чаще пересматриваются, быстрее отражают изменения в производстве, соотношении сил в общенациональном масштабе и в рамках отдельных отраслей и предприятий, что зачастую дает профсоюзам возможность добиваться в коллективных договорах лучших условий труда, чем зафиксировано в законах. Наемные работники и их организации могут оказывать непосредственное воздействие на содержание коллективных договоров. В этом – демократический потенциал коллективно-договорного регулирования труда, его значение для развития трудового права. Например, используя коллективные договоры для оперативного фиксирования уступок наемным работникам, профсоюзы добиваются закрепления этих уступок в законодательстве и распространения их на более широкий круг лиц.

Коллективно-договорный метод обладает большим динамизмом, чем нормативно-правовые акты, в большей мере способен уловить и учесть локальную специфику,

особенности отраслей и предприятий, положения различных категорий работников, рыночную конъюнктуру.

Специального рассмотрения заслуживает вопрос и о специфике соотношения в трудовом праве двух общеправовых методов: императивного и диспозитивного.

В трудовом законодательстве западных стран определенное место занимают диспозитивные нормы, дающие широкий простор для сторон определять характер своих отношений, корректировать по взаимному согласию нормы закона в коллективных и индивидуальных трудовых договорах. Часто вместо слов «должен», «обязан» применяется формула «может». Но наряду с ними имеются и императивные нормы, которые не могут быть изменены сторонами. В частности, некоторые льготы работников сформулированы как не подлежащие изменениям предписания императивного характера (например, право на еженедельный отдых и на отпуск в Италии, от которых согласно Конституции работник не может отказаться; предоставление отпуска по беременности и родам в Финляндии).

Соотношение императивных и диспозитивных норм – принципиально важная проблема, которую призван решить законодатель.

#### **4.4 Источники трудового права зарубежных стран**

##### **Источники современного трудового права: международно-правовой аспект**

Способы выражения государственной воли, направленной на регулирование отношений наемного труда, составляют форму трудового права или его источники.

Источники международно-правового регулирования труда – акты универсальных (ООН) и региональных (Совет Европы, Европейский Союз, СНГ и т.п.) международных организаций, содержащие нормы трудового права.

Главный вклад нормативных актов ООН заключается в том, что они сформулировали пакет основных прав человека, которые должны содержаться в законодательстве любой страны, претендующей на то, чтобы, ее считали цивилизованной.

Среди провозглашенных ООН основных прав человека комплекс трудовых прав, закрепленных главным образом в двух актах: во Всеобщей декларации прав человека и в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах.

Эти акты отличаются по юридической силе. Всеобщая декларация прав человека одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. в виде резолюции. Она не имеет обязательного характера. Это в большей мере программный, политический документ.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах одобрен Генеральной Ассамблеей ООН в 1966 г. По своей юридической природе это многосторонний международный договор (конвенция), ратифицированный огромным большинством государств-членов ООН, в том числе и СССР. Он обязателен для РФ как правопреемницы СССР.

Наряду с Пактом об экономических, социальных и культурных правах ООН в 1966 г. приняла второй международный пакт - Пакт о гражданских и политических правах, также ратифицированный СССР. Этот Пакт содержит общегражданские права, т. е. права общественно-политического характера. К ним отнесены два права, имеющие отношение к трудовым отношениям: запрет принудительного труда и свободное осуществление права на ассоциацию, включая право на создание профсоюзов.

Важные нормы принципиального характера содержатся также в Конвенциях ООН о ликвидации всех форм расовой дискриминации (1966 г.), о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979 г.), о защите прав трудящихся-мигрантов и членов их семей (1990 г.).

Наибольшее число нормативных положений, относящихся к труду, содержат устав и акты Международной организации труда (МОТ).

Цели нормативной деятельности МОТ согласно преамбуле к ее Уставу состоят в улучшении условий труда путем использования следующих методов: регулирования часов работы, включая установление максимальных пределов рабочего дня и недели; регулирования рынка труда; предотвращение безработицы; обеспечения достойного уровня заработной платы; защиты трудящихся от профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве; охраны труда детей, подростков и женщин; обеспечения пожилых трудящихся и инвалидов; защиты работников-мигрантов; признания принципа равной заработной платы за равный труд; признания свободы ассоциаций; организации профессионального и технического обучения.

Фундаментальные принципы социальной политики, закрепленные в Уставе МОТ, уточнены в принятой на 86 сессии МОТ (июнь 1998 г.) Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Декларация сформулировала четыре принципа, соблюдение которых является обязательным для всех государств-членов МОТ. Это свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров; упразднение всех форм принудительного труда; действенное запрещение детского труда; недопущение дискриминации в области труда и занятий.

Нормотворческая деятельность МОТ заключается главным образом в принятии конвенций и рекомендаций.

Конвенция после ее ратификации обычно двумя государствами - членами МОТ становится многосторонним международным соглашением и налагает обязательства как на ратифицировавшие, так и на не ратифицировавшие ее государства.

В случае ратификации конвенции государство обязано принять законодательные или иные акты для проведения ее в жизнь и представлять в МОТ один раз в 2–5 лет в зависимости от важности конвенции доклады относительно принятых мер для эффективного применения ратифицированной конвенции. Если конвенция не ратифицирована, государство все же несет обязанность информировать по запросам МОТ о состоянии национального законодательства и практики в отношении нератифицированной конвенции и о мерах, которые предполагается принять для придания ей силы.

Рекомендация не является международным договором и не требует ратификации. Она представляет собой обращенное к государствам пожелание, предложение (совет) ввести соответствующие нормы в национальное законодательство. Рекомендация содержит материал для ориентации в мировом опыте, необходимый для совершенствования национального законодательства. Иными словами, рекомендация – источник информации и возможная модель для совершенствования национального законодательства. Рекомендация детализирует, уточняет, а иногда и дополняет положения конвенций, делает их содержание более полным и гибким, расширяет возможности выбора для государств при решении вопроса о заимствовании тех или иных международных норм.

Рекомендация (как и конвенция) должна быть представлена правительством государства-члена МОТ на рассмотрение компетентных властей для придания рекомендации силы путем принятия закона или иным путем, при этом МОТ должна быть информирована о результатах такого рассмотрения. В дальнейшем государства должны предоставлять в МОТ такую же информацию относительно реализации рекомендаций, как и нератифицированных конвенций

Региональные европейские стандарты труда закреплены главным образом в трех актах: Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод (1950 г.), Европейской социальной хартии (1961 г. в ред. 1996 г.) и Европейской хартии об основных социальных правах трудящихся (1989 г.).

В Содружестве Независимых государств (СНГ) – региональном объединении 12 стран Европы и Азии – бывших республик СССР действует Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств (1994 г.).

### **Внутригосударственные источники современного трудового права**

Можно выделить следующие виды внутригосударственных источников трудового права:

- ратифицированные государствами международные конвенции по труду;
- конституции;
- кодексы
- обычные законы о труде;
- подзаконные акты (постановления правительственных органов, особенно министерств труда; нормативные акты иных органов исполнительной власти);
- коллективные договоры;
- правила внутреннего трудового распорядка и другие локальные нормативные акты организаций, разработанные работодателем с участием или без участия работников и их организаций;
- решения судов и органов трудового арбитража, правовые обычаи;
- трудовые договоры.

Данный перечень носит общий характер и не отражает специфику отдельных стран, в которых может вообще отсутствовать тот или иной источник трудового права.

Ратифицированные международные конвенции. Во многих странах (Австрии, ФРГ, Франции, Нидерландах, Беларуси, Украине, Казахстане) международные конвенции приобретают силу национального закона и становятся составной частью национальной правовой системы самим фактом ратификации. Они имеют приоритет перед национальным правом, а в ряде стран (например, в Португалии, Израиле) в иерархии источников трудового права их ставят на первое место.

Законы о труде. В зарубежных странах законы о труде играют важную и все более растущую роль в системе источников трудового права. Считается, что вопросы регулирования трудовых отношений затрагивают жизненные интересы большинства населения, и решать эти вопросы должны народные представители, избранные в парламент.

Именно акты парламента конституировали большинство институтов и подинститутов трудового права.

В ряде стран наряду с законами в формальном смысле для регулирования трудовых отношений применяются так называемые законы в материальном смысле: законодательные декреты и декреты-законы. Право на издание законодательных декретов правительство получает от парламента на определенное время и по определенным вопросам. Декреты-законы принимаются правительством в особых случаях с последующим утверждением в парламенте.

Делегированное законодательство занимает либо занимало на определенном этапе исторического развития важное место в системе источников трудового права в Италии, Португалии, Франции, Бразилии.

В отношении действия законов о труде во времени в зарубежных странах применяется принцип «закон обратной силы не имеет». Таким образом, принятый закон действует на будущее. На трудовые и коллективные договоры распространяются законы, имевшие силу в момент заключения этих договоров. Обратную силу имеют лишь законы разъясняющего характера и некоторые акты, относящиеся к охране общественного порядка, которые действуют в отношении договоров о труде, заключенных до принятия этих актов.

Значение подзаконных актов в качестве источников трудового права определяется важной ролью, которую играют исполнительные органы государства как в право-



установительной, так и в правоприменительной деятельности. К таким актам относятся постановления правительства, министерства труда и некоторых других министерств. Число такого рода актов велико во всех странах. В частности, в подзаконных актах содержится основная часть норм по технике безопасности и гигиене труда, правила применения законов к конкретным отраслям и регионам. Декреты министерства труда в некоторых странах могут распространять действия коллективных договоров.

Своеобразным источником трудового права, характерным для многих стран Запада, являются условия о труде, включаемые в так называемые субмиссионные соглашения, т. е. договоры государственного заказа, заключаемые органами государства и муниципалитетами с хозяйственными субъектами. Законодательство некоторых стран предусматривает обязательность включения социальных условий в субмиссионные соглашения. Несоблюдение этих условий государственным подрядчиком дает основание расторгнуть субмиссионный договор или не возобновлять его после истечения срока.

В системе источников трудового права Великобритании особое место занимают кодексы практики (codes of practice), которые принимаются по специальному указанию законов, разрабатываются административными органами и подлежат утверждению парламента. Они дают разъяснения по поводу применения тех или иных положений законодательства, ориентируют практику.

В настоящее время действуют кодексы практики, регулирующие пикетирование, предоставление профсоюзам информации, необходимой для коллективных переговоров, право профсоюзных работников использовать рабочее время для исполнения их обязанностей, дисциплинарную практику и процедуру, меры против дискриминации по признаку расы и пола, порядок образования комитетов по технике безопасности и функции профсоюзных инспекторов по труду, порядок проведения голосования в связи с забастовкой.

Коллективные договоры в большинстве стран считаются источником трудового права, но их реальная роль в различных группах стран различна. Можно выделить в этом отношении три группы стран:

1. Страны, в которых коллективные договоры играют незначительную роль (развивающиеся страны, бывшие социалистические страны).
2. Страны, в которых законы и коллективные договоры играют почти равную роль в правовом регулировании труда (Франция, Италия, Бельгия).
3. Страны, в которых коллективные договоры играют большую роль в правовом регулировании труда, чем законы (Дания).

Законодательство и коллективные договоры олицетворяют два главных метода правового регулирования труда: авторитарный и автономный.

Проблема заключается в разумном и гармоничном сочетании законов и коллективных договоров, их взаимодополнении и взаимоподкреплении. Каждая страна стремится выработать оптимальную с учетом национальной специфики модель соотношения законодательства о труде и коллективных договоров.

Общемировая тенденция развития двух главных методов правового регулирования труда (законодательного и коллективно-договорного) такова: в тех странах, где традиционно преобладали коллективные договоры, стало активно развиваться трудовое законодательство, которое в ряде сфер потеснило коллективные договоры. А там, где ранее преобладало трудовое законодательство, значительно активизировалось коллективно-договорное регулирование труда.

Еще одна общемировая тенденция – тесное переплетение законов и коллективных договоров. Оно достигло такой степени, что в некоторых странах законы в отдельных случаях воспроизводят почти без изменения положения коллективных договоров; коллективные же договоры используются в качестве актов применения законов. Нередко то или иное новшество первоначально закрепляется в коллективных договорах, а

затем приобретает всеобщий характер в законодательном акте (так называемое договорное законодательство).

О тенденции к сближению законодательства и коллективных договоров свидетельствует и заключение трехсторонних соглашений с участием государства, предпринимателей и профсоюзов. Такие соглашения обычно оформляют в духе социального партнерства общегосударственные политические решения, в частности, в области заработной платы, продолжительности рабочего времени, обеспечения занятости.

Договоры о труде (коллективные, индивидуальные), согласно традиционной, общепринятой трактовке, не могут ухудшать положение работника по сравнению с законодательством, но могут улучшить (принцип *in favorem*). Этот принцип применяется не только к соотношению договоров о труде и законодательства. Он имеет универсальное значение и действует при определении взаимоотношений всех источников трудового права. Любой нормативный акт, стоящий на более низкой ступени в иерархии источников трудового права, может только улучшать положение работника по сравнению с нормативными актами более высокого ранга.

В последнее десятилетие в связи с усилившимися экономическими трудностями и распространенным убеждением в необходимости усиления гибкости трудовых законов принцип *in favorem* стал подвергаться нападкам как негативный фактор, препятствующий гибкости правового регулирования труда, адекватному отражению им реалий и потребностей рыночной экономики. А в отдельных странах (Франция, Греция, в некоторых странах Латинской Америки, а также Центральной и Восточной Европы) в законодательстве и судебной практике появилась тенденция к частичному отказу от него и допущению в определенных пределах принципа *in reius*, т. е. ухудшения положения работника по сравнению с законодательством, фиксируемого в коллективном соглашении или индивидуальном трудовом договоре. Еще одно проявление отхода от принципа *in favorem* - запрет в некоторых случаях изменений законодательных норм в пользу работников в коллективных (или трудовых) договорах.

Правила внутреннего трудового распорядка - локальный акт трудового права. Они принимаются в организациях и включают нормы о дисциплине работников, режиме рабочего времени, технике безопасности и производственной санитарии, найме и увольнениях.

Правовой статус правил внутреннего трудового распорядка в различных странах имеет свои особенности. В одних странах установлена обязательность их принятия во всех организациях либо в организациях, имеющих работников не менее установленной численности; в других - такая обязательность отсутствует. В одних странах правила внутреннего трудового распорядка принимаются единолично работодателем как акт хозяйской власти, в других странах в той или иной мере учитывается мнение представительных органов работников. В отдельных странах эти акты не могут быть приняты без согласования с профсоюзами или разрабатываются работодателем совместно с представительным органом работников. В некоторых странах правила внутреннего трудового распорядка направляются на хранение в трудовой суд (Франция) или на рассмотрение в министерство труда и вступают в силу только при отсутствии возражения со стороны последнего (Португалия) или при одобрении правил министерством труда (Греция, страны Латинской Америки).

Отмечается, что в Испании правила внутреннего трудового распорядка не принимаются, в Австрии не считаются источниками трудового права, а в Швеции они имеют ограниченное распространение и практически заменяются коллективными договорами, заключаемыми в рамках организаций.

В Бельгии правила внутреннего трудового распорядка разрабатывает совет предприятия, состоящий из представителей персонала и работодателя. Если совет

предприятия не в состоянии достигнуть согласия по поводу содержания правил, посредником выступает инспектор труда, а если и он не добивается согласия сторон, правила внутреннего трудового распорядка принимают совместные отраслевые комитеты, состоящие из представителей профсоюзов и объединений работодателей.

Роль судов особенно велика в англосаксонских странах, где судебный прецедент - важнейший источник трудового права, а также в ФРГ, где решения Федерального трудового суда существенно дополняют недостаточно точно и полно сформулированные нормы законодательства, особенно в сфере коллективных трудовых отношений. Значительна роль судебной практики во Франции, Швеции, Нидерландах.

Суды очерчивают сферу применения, границы трудового права, приспособляют законы к меняющимся социально-экономическим условиям.

В Латинской Америке в одних странах (например, в Панаме и Уругвае) прецедентное право не признается. В других странах (например, в Бразилии) решения по конкретным трудовым делам, особенно высших судебных инстанций, считаются обязательными для судов низших инстанций.

В целом роль судебной практики не только в применении, но и в формировании трудового законодательства весьма велика во многих странах и имеет тенденцию к росту.

Роль решений арбитражных органов в правовом регулировании труда в большинстве стран незначительна. Исключение составляют США, в которых добровольный арбитраж широко используется как метод разрешения трудовых споров, и Австралия, в которой принудительные решения арбитражных органов считаются одним из главных источников трудового права.

Обычай как источник трудового права играют значительную роль в некоторых развивающихся странах. Из стран Запада обычай играет заметную роль только в Великобритании (в некоторых отраслях). В европейских континентальных странах обычай применяются как источники трудового права в редких случаях, специально предусмотренных законодательством. Это же относится к Латинской Америке.

Обычай применяется при условии, что по данному вопросу отсутствуют нормы законов и коллективных договоров. Должно быть доказано, что обычай применялся на практике длительное время, прочно укоренился и его обязывающий характер признается сторонами. Обычай не должен противоречить императивным нормам закона и иных нормативных юридических актов, а также моральным правилам.

Трудовой договор трактуется как источник трудового права в тех странах (например, в Дании), где трудовое законодательство играет относительно небольшую роль, а многие аспекты трудовых отношений, условий труда устанавливаются по соглашению сторон договоров о труде, в том числе в индивидуальных трудовых контрактах. В Испании Статут прав трудящихся (п. «в» ст. 3) также характеризует трудовой договор как один из источников регулирования трудовых отношений. Трудовой договор рассматривается как полноправный источник трудового права в некоторых странах Латинской Америки и в Туркменистане.

В некоторых странах Латинской Америки в качестве источников трудового права фигурируют общие принципы права и справедливость, а в отдельных странах (Колумбия) - юридическая доктрина. Юридическая доктрина (преобладающее мнение ученых и практиков-юристов) признается отдельными авторами источником трудового права Германии.

## ТЕМА 5 СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА

### 5.1 Конвенции и рекомендации МОТ о политике в области занятости. Положения Конвенции МОТ № 181, 122 и Рекомендации № 188 1997 г. о частных агентствах занятости. Правовое регулирование создания и организации деятельности частных агентств занятости

Одними из первых международно-правовых актов, посвященных мерам социального обеспечения по безработице, стали Конвенция МОТ 1919 г. № 2 «О безработице» и Конвенция МОТ 1920 г. № 8 «О пособиях по безработице при кораблекрушении», которые впервые на международном уровне поставили вопрос о таком виде страхования, как страхование от безработицы. Положения указанных конвенций были развиты Рекомендацией МОТ 1934 г. № 44 «О страховании на случай безработицы и о различных видах оказания помощи безработным». Рекомендация МОТ 1934 г. № 44 предусматривала две организационно-правовые формы социального обеспечения по безработице: в виде социального страхования как активной формы социального обеспечения, основанной на принципе социального партнерства, и в виде социальной помощи как пассивной формы социального обеспечения, основанной на принципе социальной солидарности общества, предоставления государственной социальной помощи всем нуждающимся лицам в целях борьбы с бедностью. Данным актом были закреплены основные рекомендации для определения в национальном законодательстве права на получение обеспечения по социальному страхованию от безработицы: 1) страховой стаж – не более 26 недель работы по профессии, на которую распространяется система страхования, или не более 26 еженедельных взносов или эквивалентной суммы за двенадцатимесячный период, предшествовавший обращению; 2) период выплаты пособия – «возможно более длительный», странам-участницам МОТ рекомендовано прилагать все усилия, чтобы пособия выплачивались за все время нуждаемости в них.

В 1944 г., когда Международная организация труда активизировала процесс унификации норм в области социального обеспечения, был принят ряд актов, направленных на борьбу с бедностью, в частности известные рекомендации на основе доклада В. Бевериджа об обеспечении минимального дохода и медицинском обслуживании. Одним из важнейших актов, закрепивших принципиальные стандарты в области социального обеспечения, стала Рекомендация МОТ № 67 «Об обеспечении дохода». В указанной рекомендации отражено сочетание страховых принципов социального обеспечения по безработице («обеспечение дохода по возможности должно быть организовано на основе обязательного социального страхования...», в частности, в случаях, когда «...застрахованному лицу препятствует зарабатывать средства к жизни... неспособность получить оплачиваемую работу (безработица)...») с принципами борьбы с бедностью («обеспечение потребностей лиц, не охваченных обязательным социальным страхованием, должно производиться системой социального вспомоществования...»).

Таким образом, в Рекомендации № 67 в полной мере проявилась тенденция к становлению двух основных организационно-правовых форм социального обеспечения, объединение которых в национальном законодательстве государства рассматривается как признак социального государства.

В законодательстве некоторых государств, например Германии, предусмотрено, что если безработный исчерпал право на страховое пособие, то он может получить пособие по системе вспомоществования. Кроме того, Рекомендация МОТ № 67 предусматривает наличие обязательств со стороны самих получателей социального обеспечения по безработице, что подчеркивает социальностраховой характер обеспечения по

безработице и отвечает сложившейся тенденции интеграционной социальной политики, предполагающей встречные усилия и обязательства со стороны гражданина в поиске работы, профессиональном переобучении, участии в общественных работах и т.д.

Рекомендация № 67 закрепила также один из основных принципов обеспечения пособиями по безработице – *принцип выплаты пособия в размере, гарантирующем достойную жизнь человека и компенсирующем утраченный заработок, но без риска потери стимула для поиска работы*: «...пособие должно заменять утраченный заработок... до такого предела, который возможен без ослабления стремления возобновить работу, если это возобновление возможно, без возложения на группы производителей такого тяжелого бремени расходов, которое мешало бы выпуску продукции и занятости» (это положение в дальнейшем было закреплено в Конвенции МОТ 1988 г. № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы»).

Этот принцип проявился в национальном законодательстве многих государств (Россия, Италия, США, Канада, Германия) путем установления размера выплаты в процентном соотношении к размеру среднемесячного заработка по прежней работе, определения максимального предела пособия, а также путем установления периода выплаты пособия. Цель выплаты пособия по безработице – определение размера, связь с трудом и прошлым заработком и «трудовой» характер социального риска все-таки говорят о страховой природе этих отношений. Этот риск носит массовый общественный (социальный) характер, поскольку во многом определяется социальными условиями жизни и не зависит или мало зависит от каждого человека. Возложение на государство обязанности производить выплаты связано, во-первых, с экономическим и политическим характером самого социального риска потери работы, а во-вторых, показывает взаимосвязь и взаимопроникновение двух организационно-правовых форм социального обеспечения. В белорусском и российском законах «О занятости населения» предусматриваются следующие виды обеспечения по безработице: пособие по безработице, стипендия в период профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки; возможность участия в оплачиваемых общественных работах. В случае утраты права на пособие по безработице в связи с истечением установленного периода его выплаты, а также гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости ст. 36 ФЗ РФ «О занятости населения в Российской Федерации» предусматривает возможность оказания гражданину материальной помощи органами службы занятости. При этом материальную помощь, на наш взгляд, нельзя относить к видам социального обеспечения, поскольку оказание ее является правом, а не обязанностью службы занятости; предоставление материальной помощи осуществляется с учетом материального и семейного положения безработного, конкретных условий ее предоставления закон не закрепляет, и, следовательно, у гражданина не возникает права требования оказания материальной помощи.

Важнейшим международно-правовым актом в сфере социального обеспечения явилась Конвенция МОТ 1952 г. № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения», которая охватила несколько видов социального обеспечения, в том числе пособие по безработице. Конвенция допускала выбор одного из трех методов исчисления минимального размера денежных выплат по системе социального обеспечения: по доле прежнего заработка, по доле заработка типичного неквалифицированного рабочего, по результатам проверки нуждаемости. Конвенция установила минимальный размер пособия по безработице, которое не должно было быть менее 45% заработка работника, а также общее правило выплаты пособия за весь период каждого случая безработицы за определенными исключениями (так, пособие могло не предоставляться за так называемый «период ожидания» – первые семь дней безработицы; в зависимости от вида безработицы – 13 или 26 недель за двенадцатимесячный период).

В 1964 г. МОТ были приняты Конвенция и Рекомендация № 122 «О политике в области занятости», которые определили основные направления и принципы формирования социальной политики в области занятости (использование процедур социального партнерства, приоритет интересов гражданина, потерявшего работу и заработок).

Одно из наиболее интересных положений закреплено в Конвенции МОТ 1988 г. № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы», которое заключается в том, что право на пособие может возникнуть и при наличии трудовых отношений в случаях «временного прекращения производства» (так называемая частичная безработица). Однако белорусское и российское законодательство, исключает возможность выплаты пособия в случае частичной безработицы. Несоответствие некоторых норм положениям Конвенции МОТ 1988 г. является одной из причин того, что Беларусь и Россия, к сожалению, практически не ратифицировала конвенций, относящихся к сфере социального обеспечения по безработице. Из всех перечисленных конвенций данными государствами ратифицирована только Конвенция № 122, имеющая общий характер и определяющая основные направления и принципы политики по содействию занятости. Однако анализ действующего белорусского и российского законодательства в соотношении с Конвенциями МОТ позволяет сделать вывод, что в целом действующее законодательство соответствует международным нормам и только отдельные вопросы могут затруднить ратификацию конвенций.

## **5.2 Формы занятости. Политика обеспечения занятости за рубежом**

Вся система трудоустройства в большинстве стран, где она существует, разделяются на две основные группы: государственную службу трудоустройства и частные агентства. Ведущую и универсальную роль субъекта в обеспечении трудоустройства играют именно государственные службы трудоустройства. Это характерно для всех стран Центральной и Восточной Европы. Службы занятости в отдельных странах построены по принципу вертикальной структуры. Но степень государственного контроля и воздействия на службу трудоустройства в отдельных странах различна. Например, в Австралии, Нидерландах, Финляндии и Японии службы трудоустройства являются по сути дела рабочим органом министерства труда и работают под непосредственным контролем этих министерств.

В Бельгии, Великобритании, Германии, Испании, Канаде, Франции, Швеции служба трудоустройства является институтом с некоторой степенью самостоятельности, контролируемым в качестве общенационального органа ответственным чиновником соответствующего министерства. В таких странах, как, США и Швейцария, служба трудоустройства контролируется на местном уровне при наличии центрального координирующего органа. В России уровень самостоятельности службы занятости несколько выше, чем в других странах, поскольку она выполняет роль своеобразного комитета по занятости, находящегося под кураторством одного из вице-премьеров России.

Важным моментом политики занятости является вопрос финансирования служб трудоустройства. Здесь можно выделить два основных вида финансирования. В одних странах, главным образом в Западной Европе, службы трудоустройства финансируются из средств государственного бюджета. В некоторых других странах (Северная Америка, Азия) финансирование происходит из разных источников: из фондов страхования от безработицы и средств государственного бюджета. В подобном случае фонды страхования часто используются для покрытия административных расходов, а средства государственного бюджета для реализации программ.

Функции службы занятости Канады выполняет Комиссия по делам занятости и иммиграции. Сердцевиной деятельности службы занятости Канады является трудо-

устройство, посредничество, консультация и информации о положении с вакансиями. Служба занятости Канады имеет в своем составе более 550 местных офисов, которые осуществляют программы занятости и трудоустройства. Региональные и местные органы имеют возможность гибко реагировать на изменение условий местного рынка рабочей силы.

Службу трудоустройства Великобритании курирует министерство по вопросам занятости, а местные отделения курируются штаб-квартирой службы в Лондоне, хотя и имеют определенную степень самостоятельности, рассчитанную на лучшее знание ими местных условий, рынков рабочей силы и демографической ситуации. Основная функция службы трудоустройства Великобритании – посредничество в поисках работы, а главный метод – самообслуживание клиентов посредством ознакомления с информацией о вакансиях, выведенной на экран дисплея в местных офисах, содействие в оформлении направлений на работу в выборе компании в соответствии с запросами претендентов на место. Кроме того, в Великобритании служба трудоустройства выполняет еще одну важную функцию – разработку и осуществление программ вмешательства в деятельность рынка труда в сочетании с консультированием ищущих рабочее место и реализацией разного рода программ адаптации рабочей силы к требованиям рынка труда.

Национальное агентство занятости (НАЗ) представляет службу трудоустройства Франции. Оно является государственным учреждением с собственной юридической ответственностью под эгидой министерства труда, занятости и профессиональной подготовки. Основная функция службы трудоустройства - посредничество в предоставлении рабочего места – осуществляется на принципах самообслуживания, дополненного системой саморегистрации, что признано достаточно эффективным в условиях страны. Вакансии достаточно широко рекламируются в средствах массовой информации – прессе, по радио и телевидению.

Среди промышленно развитых стран Швеция выделяется высокой степенью контактов службы занятости с функционирующим рынком рабочей силы. Кроме деятельности по обеспечению рабочих мест для соискателей работы через работодателей, служба занятости ответственна за осуществление всех других методов государственного регулирования рынка труда, осуществляемого правительством и парламентом. Служба занятости Швеции, Национальный совет по рынку труда, осуществляя политику и программы использования рабочей силы, является финансируемым государством представительным органом, подотчетным правительству и представленным в парламенте министром по вопросам рынка труда

Анализ мировой практики свидетельствует об огромной неравномерности развития систем социально-экономической защиты от безработицы. Индустриальные страны обладают более чем вековым опытом политики противодействия безработице и смягчения ее последствий. Системы защиты от безработицы в них характеризуются высокой степенью инкорпорированности в государственную социально-экономическую политику, адаптивностью к происходящим переменам как внутри страны, так и во всем мире.

В то же время во многих странах и прежде всего в развивающихся политика защиты от безработицы находится в зачаточном состоянии или отсутствует вообще. Отличительные особенности этих стран – большая роль патриархальных дорыночных отношений и институциональная неразвитость рынка труда. Они не располагают ни ресурсами, ни институтами для комплексного решения соответствующего круга проблем. Вместе с тем разрушение традиционного уклада, во многом обусловленное набирающими силу процессами экономической глобализации, вынуждает их приступить к разработке и осуществлению мер по защите от безработицы. Проводимая в этих странах

политика нацелена на решение отдельных конкретных задач, как правило, связанных с защитой определенных категорий национальной рабочей силы.

При широком разнообразии национальных систем защиты от безработицы в промышленно развитых странах можно условно выделить две базовые модели. Первая характерна для стран, придерживающихся англосаксонской традиции и отличающихся высоким динамизмом рынка труда (Канада, США), вторая для стран Западной Европы, где развитие рынка труда протекает более вяло, в том числе вследствие многочисленных исторических и социальных потрясений на протяжении прошлого столетия.

Особенностями первой, североамериканской модели являются: дерегулирование рынка труда; жесткие условия предоставления материальной компенсации; упор на повышение эффективности от вложенных средств при разработке и реализации активных и пассивных программ. Политика этих стран ориентирована на максимально быстрое уменьшение экономических и финансовых потерь от безработицы, на жесткую увязку форм материальной защиты безработных и затрат на них, на скорейшую реинтеграцию безработных в сферу оплачиваемой занятости. Основной акцент эта модель делает на снижении численности претендентов на государственную социальную помощь и соответственно сокращении бремени социальных расходов государства. Компенсационный механизм в этих странах основывается только на страховых принципах, устанавливаются достаточно жесткие правила сохранения права на страховые выплаты по безработице, которые время от времени пересматриваются, но не в сторону смягчения. Максимальная продолжительность выплаты пособий также сравнительно невелика, например, в США – не более 6 месяцев. Практика найма и увольнения в них лишь в минимальной степени регламентирована законом, коллективно-договорное регулирование также не получило широкого развития, поскольку профсоюзами охвачена небольшая доля наемных работников. В результате вероятность лишиться рабочего места в полтора – два раза выше, чем в европейских странах, однако продолжительность периодов безработицы существенно короче. Доля длительно безработных в США составляет около 8% их общего числа, в то время как во Франции, Германии, Нидерландах она достигает 40–50%.

Важнейшим компонентом процесса разработки и реализации активных программ содействия занятости является оценка их эффективности, в том числе в отношении различных категорий безработных. На ее основе разрабатываются рекомендации по применению этих программ. Широкое распространение в США и Канаде получил метод профилирования безработных. В соответствии с ним на раннем этапе безработицы прогнозируется ее вероятный период для каждого обратившегося и определяется оптимальная программа его интеграции в занятость (продолжительность действия этой программы колеблется от одного до трех месяцев). Таким образом, идеология активной политики исходит из необходимости вовлечения безработных и занятых, наиболее подверженных риску попадания в категорию безработных, в программы, позволяющие уменьшить период выплаты пособия по безработице или предотвратить ее. Длительно безработные не являются объектом специальных программ, так как эта категория сравнительно малочисленна и считается неперспективной.

В соответствии с либеральным подходом в основе защиты от безработицы лежит принцип самопомощи, ориентирующий как безработных, так и занятых, находящихся под угрозой увольнения, на самостоятельный поиск работы. Несмотря на то, что роль службы занятости в рамках данной системы не отрицается, ей постоянно приходится доказывать свою значимость и демонстрировать высочайшую адаптивность к технологическим новшествам. Особенно это проявилось в 1990-е годы – период быстрого внедрения новых информационных технологий. Службы занятости не только освоили новые средства коммуникации, оперативно внедрились в практику повседневной работы с безработными и работодателями, повысили квалификацию своих сотрудников,



но и стали разворачивать обучающие программы для безработных, адаптируя их к технологическим вызовам нового тысячелетия. Одной из основных функций службы занятости является управление системой страхования от безработицы.

Вторую, преимущественно социальную модель защиты от безработицы, получившую развитие в большинстве стран Западной Европы, отличает более жесткое по сравнению с предыдущей регулирование в сочетании с достаточно щедрой системой материальной поддержки безработных. Цель данной модели – обеспечение плавной адаптации населения к переменам, происходящим на рынке труда, и содействие реинтеграции безработных в сферу оплачиваемой занятости через участие в активных программах. Таким образом, компенсационные выплаты осуществляются не в ущерб программам содействия занятости. Законодательное регулирование в этих странах направлено на создание достойных условий занятости повышение гарантий ее сохранения для работника как более слабого агента рынка труда по сравнению с работодателем. Особенно строго регламентирована процедура увольнения, в том числе продолжительность периода уведомления об увольнении, размер выходного пособия, способы законодательной защиты от несправедливого увольнения. Во Франции при индивидуальном увольнении работодатель обязан выплатить работнику его полугодовую заработную плату, а также социальный взнос за этот срок, оплатить отпуск, положенный по закону и в соответствии с коллективным договором. Работодатель несет издержки и в том случае, если работник находит другую подходящую работу сразу после увольнения. Даже суд в соответствии с законом не может снизить установленный уровень возмещения.

Строгая регламентация процедуры увольнения имеет оборотную сторону, так как серьезно подрывает объективные возможности стимулы работодателей к расширению найма и, следовательно, сужает перспективы трудоустройства для потерявших работу и впервые выходящих на рынок труда. Вместе с тем законодательные правила предоставления прав на пособие по безработице, определения его размера и продолжительности выплат в западноевропейском варианте намного мягче по сравнению с преимущественно либеральной моделью.

В ряде стран (например, во Франции, Германии, Швеции, Дании, Австрии, Швейцарии, Бельгии) материальная поддержка безработных основывается на тесном взаимодействии двух систем – страхования от безработицы и социальной помощи. При отсутствии или исчерпании права на страховые выплаты по безработице безработный становится объектом системы социального вспомоществования, но также может получать материальную помощь через службу занятости. Отсюда – широкий охват занятого населения системой страхования от безработицы (от 60–80 процентов) в отличие от стран, придерживающихся либеральной модели, где охват занятых страхованием от безработицы вдвое ниже. Такое страхование распространяется на граждан с относительно низкой заработной платой, при этом предполагается, что граждане с высокими доходами или заработной платой могут сами страховать себя от будущего риска безработицы.

Несмотря на достаточно щедрое финансирование материальной поддержки безработных, доля расходов на активные программы в этих странах, как правило, не ниже, а изначально несколько выше, чем в странах, ориентированных на либеральную модель.

В настоящее время в большинстве стран Центральной и Восточной Европы, в Беларуси и России предпринимаются действия по формированию целостной национальной модели защиты от безработицы, сопоставимой с моделями промышленно развитых стран. В то же время стран СНГ, например, Узбекистан, Грузия, во многом, хотя и не полностью копируют сценарий развивающихся стран. Усилия международных финансовых институтов, предоставляющих целевые кредиты на создание национальных систем служб занятости, и их представителей, ставших советниками правительств многих стран, в том числе и России, во многом способствовали активному продвиже-

нию «готовой» западной модели. Во-первых, влияние Запада проявлялось в установлении порядка и процедуры финансирования реформ, в соответствии с которыми размер очередного финансового вливания зависел от выполнения определенных для каждого конкретного этапа обязательств, в частности, по построению национальных систем служб занятости. Во-вторых, значительная часть выделяемых международными организациями средств была инвестирована в создание современной материально-технической базы нового института рынка труда. В-третьих, проводниками внедрения передового западного опыта были многочисленные специалисты и консультанты из развитых стран, непосредственно связанные с деятельностью служб занятости, активно продвигавшие западные концепции и технологии поддержки безработных и подготовки специалистов для новой системы.

Внедрение в практику переходных экономик уже готовой модели давало значительные преимущества. Так, в короткие сроки (2–3 года) была сформирована законодательная база системы защиты от безработицы, создана национальная структура служб занятости, представляющая собой сеть региональных и местных подразделений, управляемых центральным органом, но вместе с тем достаточно самостоятельных в определении методов работы и решении конкретных задач. Создание инфраструктуры рынка труда сопровождалось формированием нового поколения служащих, деятельность которых изначально была нацелена на решение и экономических, и социальных проблем. Совместная работа со специалистами из развитых стран, имеющими большой опыт в решении конкретных задач, стажировки в них специалистов из стран Восточной Европы, Балтии и России, адаптации полученных знаний применительно к потребностям своих стран позволили в кратчайшие сроки освоить и успешно использовать методы, отработанные в развитых рыночных экономиках в течении десятилетий.

Несмотря на различные модификации структур служб занятости в различных странах, все они в той или иной степени исповедуют принцип «вертикали», укладывая все «модификации» в соотношении «центр-периферия». Управляющее воздействие на сферу занятости и рынок труда оказывают три основных субъекта: работодатели (предприниматели, администрация предприятий и организаций), государственная служба занятости (прежде всего ее местные органы), и государство (прежде всего через законодательную, а также исполнительную власть).

Можно отметить три основных момента: во-первых, структура служб занятости во всех странах достаточно сходна, в том числе и в Беларуси, имея вертикальную структуру; во-вторых, имея определенную самостоятельность и независимость, служба занятости, тем не менее, находится под сильным влиянием и контролем государства, и, в третьих, ей все чаще приходится конкурировать и координировать свою работу с частными учреждениями, занимающимися подбором кадров, создающими информационные банки вакансий и другими агентствами, занимающимися устройством на работу.

### **5.3 Правовая характеристика нетипичных форм занятости**

Нестандартные формы занятости: договоры о заемном труде (лизинг персонала)

Существенным новшеством в трудовом законодательстве стран Запада стали легализация и регулирование так называемого заемного труда, который в прежние времена в большинстве стран категорически запрещался.

Лизинг рабочей силы – новое своеобразное явление в механизме использования трудовых ресурсов и в системе правового регулирования труда.

Суть такого лизинга состоит в том, что специализированная фирма – частное агентство занятости нанимает работников, постоянно или временно, исключительно для выполнения заказов на услуги этих работников фирм-заказчиков. Агентство по ли-

зингу рабочей силы (далее – лизинговое агентство) передает своих работников разного рода организациям (далее – предприятиям-пользователям или фирмам-пользователям) как бы займы, как правило, на непродолжительное время. Юридически лизинговые агентства, оказывающие на коммерческих началах возмездные услуги своим заказчикам в виде поставок напрокат работников, осуществляют своего рода подряд на поставку рабочей силы. Возникающие в такой юридической конфигурации отношения называют трехсторонними или треугольными, поскольку работник становится «службой двух господ»: фирмы, которая нанимает его на работу, и фирмы, которая фактически использует его труд.

Взаимоотношения заемного работника одновременно с двумя контрагентами в треугольнике лизингового труда до последнего времени (за редкими исключениями) находились вне сферы действия трудового права, хотя лизинг рабочей силы получил на практике широкое распространение. Это вызвало многократное увеличение за последние десятилетия числа лизинговых агентств.

Жизнь показала, что заемные работники в условиях современной развитой экономики способствуют решению важных хозяйственных задач, повышают эффективность использования трудовых ресурсов в масштабах предприятия и всей экономики.

Заемный труд, в частности, позволяет предприятиям-пользователям манипулировать объемом применяемой рабочей силы, получать в свое распоряжение необходимое число работников для быстрого выполнения конкретной производственной задачи, оптимизировать затраты на персонал. В ряде случаев фирма сознательно выводит часть работников за рамки своих штатов и передает их лизинговому агентству, которое берет на себя функции их работодателя и поставляет таких работников той фирме, на которой они ранее работали. К лизинговым агентствам обращаются также, если возникает необходимость во временном найме определенных категорий работников, держать в штате которых не целесообразно. Лизинговое агентство таких работников находит, принимает себе в штат и «передает в аренду» фирме-заказчику.

Вместе с тем отсутствие законодательного регулирования лизингового труда создавало возможности для злоупотреблений как со стороны лизинговых агентств, так и предприятий-пользователей, для которых использование лизинга рабочей силы стало средством экономии издержек на заработную плату, иные социальные выплаты, связанные с наймом рабочей силы, инструментом разделения персонала, усиления эксплуатации работников, способом уклонения от обязательств, налагаемых трудовым законодательством и коллективными договорами.

С недавнего времени во многих странах Запада (Франции, ФРГ, Италии, Испании, Дании, Великобритании, Бельгии, Люксембурге, Финляндии, Норвегии, Швейцарии, Швеции, Нидерландах, Японии) заемный труд стал предметом юридической регламентации.

Законодательство отрегулировало четыре группы отношений, возникающих при лизинге рабочей силы:

- между работниками и лизинговыми агентствами;
- между работниками и предприятиями-пользователями;
- между агентствами и предприятиями-пользователями;
- между лизинговыми агентствами и государством.

Из принятых актов вытекает, что отношения между работником и лизинговым агентством, между работником и предприятием-пользователем регулируются трудовым законодательством и законодательством о социальном обеспечении; отношения между лизинговым агентством и предприятием-пользователем – главным образом гражданским законодательством; отношения между лизинговыми агентствами и государственными органами – административным законодательством.

Новейшие законы инициировали становление весьма своеобразного гибридного правоотношения в треугольнике: «лизинговое агентство – работник – предприятие-пользователь», которое регулируется нормами трудового, гражданского, административного права и права социального обеспечения.

Рассмотрим это правоотношение по основным его элементам.

Правовой статус лизингового агентства.

Главным составляющим субъектом рассматриваемого отношения является специализированная организация – лизинговое агентство (агентство временной занятости). Это субъект хозяйственной, предпринимательской деятельности, нанимающий персонал с единственной целью предоставления его в аренду другим организациям (предприятиям-пользователям), которые также осуществляют работодательские функции в отношении заемных работников.

Однако, в отдельных странах (Франции, Испании) лизингом рабочей силы могут заниматься и физические лица. В Италии и Испании таким лизингом могут заниматься кооперативы, а также государственные организации, содействующие обеспечению занятости.

Во всех странах установлено обязательное государственное лицензирование лизинговых агентств. Условиями лицензирования являются: наличие уставного фонда не ниже установленного размера; выполнение требований к организационной структуре; деловая активность агентства должна ограничиваться деятельностью, составляющей предмет лицензирования; отсутствие задолженности по уплате налогов и социальных взносов; предоставление гарантий выполнения финансовых обязательств, обычно в форме банковской гарантии или депозита в банке. Лицензия не выдается организации, которая подвергалась санкциям в виде приостановки деятельности (более двух раз).

Дополнительные требования, предъявляемые в ряде стран при выдаче лицензии: агентство должно быть застраховано; оно должно располагать определенной материальной базой (помещение, офисное оборудование и т.п.); персонал агентства должен иметь необходимую квалификацию и опыт работы. Лицензия не выдается, если руководители агентства имеют судимость по определенным преступлениям или подвергались административной ответственности, в том числе за нарушение трудового законодательства.

По общему правилу, лицензия действительна ограниченный срок и должна регулярно продлеваться. Действие лицензии прекращается, если перерыв в деятельности агентства составил более одного года. Государственный орган может отменить действие лицензии, если лизинговое агентство допускает нарушение закона.

Лизинговые агентства учитываются в специальном реестре министерства труда. В этот реестр заносятся сведения о юридическом статусе и деятельности агентства, данные о его руководстве. В публикациях и в объявлениях о вакансиях лизинговые агентства должны указывать номер лицензии. Они обязаны предоставлять для контроля государственным органам всю необходимую информацию о своей деятельности.

Государственные службы занятости могут заключать с лизинговыми агентствами соглашения о трудоустройстве лиц, зарегистрированных в качестве безработных.

Правоотношение: работник – лизинговое агентство

Специфика трудового договора, заключаемого работником с лизинговым агентством, заключается в содержании трудовой деятельности работника: он соглашается выполнять различные по своему характеру работы в фирмах – клиентах агентства. Из этого вытекают особенности взаимных прав и обязанностей сторон такого договора, который в ряде отношений отличается от ординарного традиционного трудового договора, который предполагает выполнение работы у одного работодателя - контрагента договора.

Договор работника с лизинговым агентством может заключаться бессрочно или на срок обязательно в письменной форме. Он подлежит регистрации в органе занятости. При заключении работником договора на определенный срок продолжительность этого срока равна обычно продолжительности выполнения работы в фирме-заказчике.

Работник должен быть предварительно информирован, на какое предприятие он направлен на временную работу, о характере этой работы, условиях труда, состоянии на данном предприятии техники безопасности и производственной санитарии.

Агентство не вправе уволить заемного работника, если он лишится работы из-за сокращения производственной деятельности на предприятии-пользователе.

Лизинговое агентство выплачивает работникам заработную плату и выполняет с определенными оговорками иные работодательские обязанности, установленные трудовым законодательством.

Во Франции и в Испании заемные работники получают особую надбавку к заработной плате за нестабильность занятости. Она выплачивается каждый раз после завершения работы в фирме-пользователе и составляет во Франции 10% заработка. Еще одна выплата – компенсация за неиспользованный отпуск, полагающийся работнику за период его работы на предприятии-пользователе.

В Италии работник, заключивший бессрочный договор о работе в лизинговом агентстве, получает в период вынужденного простоя не по своей вине (из-за отсутствия заказов фирм-клиентов) определенную денежную сумму компенсационного характера, размер которой определен коллективным договором, но не может быть меньше минимума, установленного министерством труда.

Закон запрещает включать в трудовой договор работника и лизингового агентства обязательство работника платить агентству за подыскание работы.

Дисциплинарная власть по отношению к заемным работникам принадлежит лизинговому агентству. Если во время работы на предприятии-пользователе работник допускает нарушение трудовых обязанностей, об этом должно быть немедленно сообщено агентству, которое вправе наложить на такого работника дисциплинарное взыскание.

Лизинговое агентство несет ответственность за качество поставляемой им рабочей силы, осуществляет профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации заемных работников.

Правоотношение: лизинговое агентство-предприятие-пользователь

Отношения между лизинговым агентством и предприятием-пользователем регулируются в основном гражданским законодательством и оформляются договором, ближе всего стоящим по своей юридической природе к договору подряда или возмездного оказания услуг. Указанный договор является юридическим основанием осуществления предприятием-пользователем определенной части работодательских (предпринимательских) прерогатив, прежде всего директивной и контрольной власти по отношению к наемным работникам. Предусмотренные этим договором комиссионные - плата клиента лизинговому агентству за пользование его работниками призвана покрывать расходы агентства по найму работников (заработная плата, выплаты в социальные фонды и т.п.), а также административные расходы. Услуги лизингового агентства оплачиваются предприятиями-пользователями с учетом численности взятых в займы работников, а не по ожидаемым результатам.

Договор между лизинговым агентством и предприятием-пользователем заключается обычно в отношении каждого работника обязательно в письменной форме с указанием: основания привлечения заемного труда, содержания работы заемного работника, заработной платы, условий труда, способов обеспечения безопасности труда, срока лизинга, возможности его продления.

Бельгийское законодательство требует включения в такой договор текста правил внутреннего трудового распорядка предприятия-пользователя.

В некоторых странах государственные органы должны информироваться об условиях договора, заключенного лизинговым агентством с предприятием-пользователем.

Нередко лизинговое агентство берет на себя обязательство возместить вред, который может быть причинен заемным работником предприятию-пользователю.

Законодательство признает недействительными условия договора о запрещении предприятию-пользователю принимать заемного работника в штат на постоянную работу после завершения его временной работы. Недействительно также положение контракта о выплате фирмой-пользователем компенсации агентству занятости в случае приема этого работника фирмой-пользователем на постоянную работу. Очевидно, что эти нормы призваны облегчить трудоустройство заемных работников на постоянную работу в использующие их труд фирмы. Заемный труд превращается в этом случае в ступеньку на пути к постоянной занятости.

Как правило, законодательство разрешает фирмам-пользователям привлекать заемных работников только в определенных случаях и не более установленных сроков. Исключение составляет Япония, где законодательство допускает заключение с заемными работниками договоров на неопределенный срок.

Обычно организация может заключить договор с агентством о поставке заемных работников: для выполнения временной работы, продолжительность которой не может быть точно определена; для выполнения срочных и чрезвычайных заказов, которые важны для обеспечения нормальной производственной деятельности предприятия; для замены временно отсутствующих работников; для выполнения работы на период подыскания постоянного работника; в случае отсутствия на предприятии работников данной квалификации, учитывая производственную специализацию данного предприятия.

Организация не вправе привлекать заемных работников: для замены бастующих работников; для выполнения неквалифицированных, особо опасных работ; в случае, если в организации в течение прошедшего года происходили коллективные увольнения, затронувшие работников, на специальности которых сделана заявка в лизинговое агентство; в случае, если в организации сокращена продолжительность рабочего времени в результате нехватки работы и угрозы массовых увольнений.

В Японии подзаконные акты выделили 16 видов работ, которые могут выполняться заемными работниками. К таким видам работ, к примеру, относятся: компьютерное программирование; конструкторские и чертежные работы; работа с аудио- и видеотехникой для теле- и радиовещания; конторские работы; секретарские услуги; дело-производство, исследование рынка; управление финансовыми делами, реклама товаров, услуги гидов, уборка помещений; эксплуатация и материально-техническое обслуживание зданий, эксплуатация автостоянок.

Почти во всех странах установлен максимальный срок работы заемного работника в фирме-клиенте: во Франции – не более 6 мес., а в отдельных случаях – до 1,5 лет, в ФРГ – 9 мес., в Испании – 6 мес., в Нидерландах, Японии – 1 год.

В некоторых странах срок использования труда заемных работников дифференцируется в зависимости от основания привлечения внешней рабочей силы. Например, в Испании в случае резкого усиления производственной активности организации – до 6 мес.; в случае временного замещения заемным работником вакансии на период подыскания постоянного работника – не более 3 мес.

Специального внимания заслуживает вопрос о распределении ответственности фирмы-пользователя и лизингового агентства в случае нарушения трудовых прав ра-

ботников. Законодательство предусматривает различные варианты. Предприятие-пользователь несет самостоятельную ответственность за нарушение правил по технике безопасности и гигиене труда, причинившее вред заемному работнику, а также при дискриминации заемных работников. В случае дефолта лизингового агентства предприятие-пользователь несет субсидиарную ответственность за выплату заемным работникам заработной платы. В США и Канаде суды применяют юридическую конструкцию «общего предпринимателя», которая предполагает, что в ряде случаев оба предпринимателя, т.е. лизинговое агентство и фирма-пользователь, несут ответственность перед заемным работником. Например, фирма-пользователь несет субсидиарную ответственность за производственную травму, причиненную заемному работнику во время работы на этой фирме, если лизинговое агентство не застраховало такого работника.

В соответствии с французским законодательством, если лизинговое агентство имеет задолженность перед заемным работником, то вначале эта задолженность погашается из банковского депозита лизингового агентства. Если средства депозита недостаточны для погашения долга, то задолженность погашает фирма-пользователь независимо от того, что она уже оплатила услуги лизингового агентства. В этом случае фирма-пользователь имеет право на регрессный иск к лизинговому агентству.

В Испании предприятие-пользователь обязано возместить дополнительные взносы лизингового агентства в фонд социального обеспечения, если заемный работник стал жертвой производственной травмы во время работ на данном предприятии в результате нарушения правил по охране труда. Кроме того, предприятие-пользователь производит доплату к пособию в связи с производственной травмой, если она является результатом несоблюдения лизингополучателем правил по охране труда.

Правоотношение: работник-предприятие-пользователь

Правоотношения работника и предприятия-пользователя хотя и порождены гражданско-правовым договором, но регулируются трудовым законодательством и, следовательно, по своей природе являются трудовыми, хотя и с определенными особенностями, которые дают основание считать их правоотношениями особого рода.

Часть функций работодателя, т.е. его прав и обязанностей, перемещается от лизингового агентства к предприятию-пользователю. Именно последнее инструктирует заемного работника относительно его работы, контролирует его трудовую деятельность. Оно наделено правами и выполняет обязанности в области охраны труда, несет ответственность за соблюдение правил по технике безопасности и производственной санитарии, информирует заемного работника об опасностях, сопряженных с его работой. Предприятие-пользователь несет также ответственность за соблюдение правил, касающихся ночной работы, охраны женского и детского труда, максимальной продолжительности рабочего времени. Во Франции фирма-пользователь обязана осуществлять специальный медицинский надзор за заемными работниками.

В случае причинения заемным работникам вреда третьим лицам, ответственность несет фирма-пользователь, которая может возместить свои расходы путем предъявления регрессного иска лизинговому агентству, если докажет, что агентство направило в качестве временного работника «неподходящее лицо».

Дисциплинарная власть в отношении заемных работников осуществляется, как уже указывалось, лизинговым агентством.

Законодательство провозглашает равенство трудовых прав заемных работников и работников, напрямую набираемых работодателем. Это относится как к индивидуальным, так и к коллективным трудовым правам. На заемных работников (за рядом исключений) распространяются локальные правовые акты, действующие на предприятиях-пользователях.

В соответствии с германским законодательством заемные работники, если они составляют неотъемлемую часть предприятия-пользователя и его производственного процесса, рассматриваются на практике во многих отношениях как наемные работники этого предприятия, не будучи ими формально. В Швеции согласно Закону 1977 г. об условиях занятости лицо, контролирующее место, где производятся работы, должно обеспечить безопасность труда лиц, не являющихся его наемными работниками.

Специального рассмотрения заслуживают нормы, касающиеся коллективных прав заемных работников. В Японии работодатели обязаны вести коллективные переговоры с профсоюзом, представляющим интересы заемных работников. В США и в Канаде запрещено использование заемного труда, если он подрывает коллективные договоры. Во Франции Кодекс труда объявляет незаконным применение заемного труда, если оно направлено на уклонение от применения коллективного договора.

Вместе с тем в ФРГ на заемных работников не распространяются коллективные договоры, действующие на предприятии-пользователе.

Законодательство ряда стран требует от предприятий-пользователей проведения консультаций с представительными органами работников по поводу привлечения дополнительных работников со стороны. Итальянский закон 1997 г. предусматривает согласование максимального числа заемных работников с профсоюзом. При этом число заемных работников на предприятии не должно превышать числа постоянных работников на данном предприятии. Законодательство Швеции предоставляет профсоюзам право вето на решения работодателей относительно привлечения заемных работников.

Заемный работник вправе подавать жалобы по поводу условий труда в выборный орган персонала предприятия-пользователя, посещать собрания персонала предприятия, в котором он работает, пользоваться транспортом и социальными учреждениями предприятия-пользователя. На заемных работников распространяются профсоюзные права и свободы.

Вместе с тем в ФРГ, Люксембурге заемные работники не вправе участвовать в выборах представительного органа предприятий-пользователей.

В большинстве стран установлены следующие меры ответственности за нарушение законодательства о лизинге рабочей силы: договор между лизинговым агентством и фирмой-пользователем признается недействительным; трудовой договор заемного работника и фирмы-пользователя признается бессрочным с момента начала работы; взаимная материальная ответственность лизингового агентства и фирмы-пользователя; штрафы, взимаемые с лизингового агентства и фирмы-пользователя; уголовная ответственность должностных лиц обеих организаций.

Телеработа – новая форма занятости и использования трудовых ресурсов, получившая распространение в странах Запада в результате происшедших изменений в технологической и организационной основе общественного производства.

Телеработу определяют как разновидность трудовой деятельности, которая выполняется в месте, удаленном от центрального офиса, что исключает возможность непосредственного общения работника с руководством и с сослуживцами. Это становится возможным благодаря применению телекоммуникационных технологий.

В настоящее время все большее число работников высокой квалификации, владеющих знаниями и навыками в области информационно-компьютерной технологии, осуществляют свою трудовую деятельность, работая не в офисе нанимателя. Они предпочитают трудиться дома путем использования высокотехнологического оборудования: компьютеров, глобальных сетей, сотовой связи, электронной почты, факса, модемов и общаться с работодателями виртуально, то есть с помощью компьютера, факса, телефона.

Для фирм, осуществляющих свою деятельность в сфере высоких технологий, такая форма использования и организации труда весьма выгодна (прежде всего, экономия



расходов на аренду и содержание офисных помещений). Во многих случаях работа в качестве электронных надомников устраивает и самих работников. Становятся ненужными длительные и утомительные поездки на работу и обратно, возникают возможности сочетать работу с выполнением семейных обязанностей, не общаться напрямую с не всегда приятными боссами и коллегами по работе, дополнительные возможности трудоустройства для инвалидов.

Распространение электронного надомничества позволяет не только реализовать цели эргономики – приспособление машины к человеку, но и приближение работы к человеку, а не человека к работе. Последнее имеет немаловажное значение для обеспечения комфортных условий труда и жизни. Домашняя, а не традиционная производственная среда для многих работников наиболее благоприятна для реализации их трудовых способностей без специфических физических и психологических перегрузок, которые характерны для труда на производстве или в офисе нанимателя.

Наконец, распространение телеработы должно положительно сказаться на состоянии городской инфраструктуры, внешней среды (уменьшение автомобильных пробок, выхлопных газов, числа людей, пользующихся общественным транспортом в «часы пик»).

Появление массового отряда работников, имеющих особенности в отношении организации, условий труда, вызывает необходимость осмысления их правового статуса, определения их места в сложившейся системе правового регулирования труда.

Тот факт, что указанные работники трудятся дома, делает их наиболее близкими по правовому статусу надомникам, регулирование труда которых с давних пор является предметом специальных законов. Указанные законы, однако, регулируют труд так называемых традиционных надомников - лиц невысокой квалификации, выполняющих примитивные, главным образом ручные работы. Специфика нового, электронного надомничества состоит в качественном изменении используемой надомниками техники, характера рабочей силы, выбирающей этот вид занятости (лица, обладающие высокой квалификацией, овладевшие новой техникой и не желающие по тем или иным причинам работать в рамках традиционного трудового отношения в офисе нанимателя).

В настоящее время на Западе предпринимаются попытки разработать и применить подходящие для этой категории работников методы правового регулирования труда. В традиционные нормы и институты трудового права вносятся изменения и дополнения, учитывающие специфику электронного надомничества. В качестве исходной основы такого регулирования обычно предлагается использовать действующие законы о надомниках, однако с внесением в них существенных изменений и дополнений. Предлагается также подумать о разработке специальных комплексных законов, касающихся телеработы. По сути дела, предлагаемые реформы в данной области знаменуют дальнейшее углубление дифференциации трудового права.

Поскольку телеработа – явление новое, специальных нормативных актов, касающихся труда телеработников, пока очень мало. Делаются только первые шаги в данном направлении. Однако, согласно имеющимся прогнозам, телеработа приобретет массовый характер, и это потребует, как полагают, проведения существенных реформ трудового права, которые будут все более трансформироваться в «виртуальное трудовое право».

Обычно выделяются следующие вопросы трудового права, которые требуют осмысления применительно к телеработе:

- особенности правового статуса телеработника как субъекта трудового права, отличие электронного надомника от самостоятельного работника и от традиционного надомника;
- добровольность телетруда, возможность телеработника вернуться к традиционной форме работы;

- равенство трудовых прав телеработников с работниками, работающими в офисе фирмы;
- особенности заключения, изменения и прекращения трудового договора с телеработниками, защита их персональных данных;
- особенности вознаграждения, порядок оплаты труда электронных надомников;
- учет рабочего времени электронных надомников;
- организация рабочего места, трудовой загрузки, нормы площади, требования к оборудованию и мебели в условиях надомного труда;
- право телеработников на повышение квалификации;
- регламентация процедур телекоммуникационного общения в процессе телеработы;
- новые факторы производственного риска, изоляция, стрессы;
- право на информацию, профессиональное развитие и карьерный рост телеработников, повышение их профессиональной квалификации;
- контрольно-надзорные функции работодателя в отношении телеработников, право доступа работодателей на рабочее место телеработников;
- представительство телеработников.

При разработке законодательства о телеработе необходимо максимально использовать Конвенцию МОТ № 177 и Рекомендацию МОТ № 184 о надомном труде, в которых, в частности, указано на необходимость:

- обеспечения равенства надомников с другими наемными работниками в отношении права на создание организаций или вступление в организации по собственному выбору и на участие в деятельности таких организаций;
- защиты от дискриминации в области труда и занятий;
- защиты в области безопасности и гигиены труда;
- оплаты труда;
- доступа к профессиональной подготовке;
- установления минимального возраста приема на работу или допуска к трудовой деятельности;
- защиты материнства;
- права на получение информации об условиях найма.

Указанные акты МОТ требуют распространения на надомников положений о регулировании рабочего времени и времени отдыха, минимальной заработной плате, о защите при расторжении трудового договора, регистрации работодателей, использующих надомный труд, и посредников в этой области.

При почти полном отсутствии в настоящее время законодательных актов о телеработе нормативная основа регулирования труда электронных надомников отрабатывается главным образом в соглашениях о телеработе, действующих в отдельных компаниях.

С большой долей вероятности можно предполагать, что трудовое право XXI века будет включать мощный массив норм, регулирующих различные аспекты телеработы. Дистанционный труд становится одной из примет постиндустриального общества и постиндустриального трудового права.

## **ТЕМА 6. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

### **6.1 Нормативные акты, регулирующие трудовой договор**

В **Германии** вопросы, связанные с заключением трудового договора, определением его содержания, а также прекращением действия трудового договора, регламентируются как нормами гражданского законодательства (глава VI «Трудовой договор» Германского гражданского уложения (ГГУ) 1896 г.), так и нормами трудового законодательства, устанавливающими специальное регулирование отдельных вопросов. Важную роль играет Федеральный суд по трудовым делам, решения которого по существенным вопросам трудовых отношений обладают нормативной силой. Используя предоставленное Законом о суде по трудовым делам от 3 сентября 1959 г. (с последующими изменениями и дополнениями) право толкования действующего законодательства, он распространяет действие соответствующих норм гражданского и трудового законодательства на сферу трудовых отношений.

К числу основных нормативных актов трудового законодательства, регулирующими вопросы трудового договора, можно отнести Закон о защите от увольнений от 10 августа 1951 г. (с последующими изменениями и дополнениями), Закон о минимальной продолжительности отпуска, предоставляемого работникам от 8 января 1963 г., Закон о выплате заработной платы в праздничные дни от 2 августа 1951 г., Закон о продолжении выплаты заработка в случае болезни от 27 июля 1969 г., Закон о стимулировании занятости от 25 июня 1969 г., Закон о статусе предприятия от 15 января 1972 г. (с последующими изменениями и дополнениями), Закон об участии работников в управлении предприятием от 4 мая 1976 г., Закон об установлении единых сроков предупреждений об увольнении для рабочих и служащих от 7 октября 1993 г. и др.

В **Великобритании** законодательство, регулирующее трудовой договор, достаточно обширно. Основным нормативным актом в этой области является Закон о трудовых договорах 1972 г. Кроме того, применяются Закон о комитетах по заработной плате 1959 г., Закон о сроках и условиях найма на работу 1959 г., Закон о компенсационных выплатах в случае увольнений по сокращению штатов 1965 г., Закон об охране здоровья и технике безопасности на производстве 1974 г., Закон о профсоюзах и трудовых отношениях 1974 г., Законы о защите занятости 1975, 1978, 1989 гг. и др. Большая роль традиционно отводится прецеденту.

Трудовое законодательство **США** складывается из федерального законодательства и законодательства отдельных штатов. На федеральном уровне принимались законы по самым разным вопросам трудовых отношений. К примеру, Закон о гражданской службе (Закон Пендлтона) 1883 г., Закон о гражданских правах 1964 г., Закон о запрещении дискриминации в сфере труда пожилых и престарелых трудящихся 1967 г., Закон о справедливых трудовых нормах 1947 г., и др.

Все принятые федеральными властями законы и последующие их изменения и дополнения собраны в гл. 29 Свода законов США.

Каждый штат имеет свое трудовое законодательство, в которое зачастую инкорпорируются нормы федерального законодательства. Наиболее подробно в законодательстве штатов разработаны нормы, регулирующие трудовые отношения работников государственных и муниципальных предприятий, государственных и муниципальных служащих, работников сферы жизнеобеспечения городов (коммунальных служб, пожарных, служб по уборке зданий и улиц, вывозу мусора, транспорта, дорожных служб и т.п.).

## **6.2 Необходимые условия трудового договора: законодательство и судебная практика. Факультативные условия трудового договора**

В трудовом праве **Германии** действует принцип свободы договора, устанавливающий, что стороны свободны включать в трудовой договор все вопросы, касающиеся деятельности работника на данном предприятии.

Трудовой договор в Германии может быть заключен как в письменной, так и в устной форме. Работодатель обязан выдать работнику письменное подтверждение основных условий устного договора не позднее, чем через 1 месяц после начала работы. При нарушении данной нормы в случае обращения работника в суд для взыскания заработной платы доказывать ее размер должен работодатель, если он не согласен с расчетом работника. Трудовой договор, заключенный устно, автоматически считается бессрочным (§ 16 Закона «О работе с частичной занятостью и об ограничении срока трудового договора»). Срочный трудовой договор может быть заключен максимум на 2 года. Лица до 18 лет вправе заключить трудовой договор с согласия законных представителей. Трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим 15 лет. В исключительных случаях (к примеру, участие в сельхозработах) допускается заключение трудового договора с 13 лет. Условия трудового договора включают место выполнения работы, обязанности работника и описание работы (Tätigkeit), оплату труда (Arbeitsvergütung), рабочее время (Arbeitszeit), отпуск (Urlaub), период уведомления о предстоящем увольнении (Kündigung).

Максимальный испытательный срок по немецкому законодательству составляет 6 месяцев. В трудовой договор могут вноситься изменения, на практике они обычно касаются оплаты труда, места или режима работы. При ухудшении экономического положения работодатель иногда предлагает работникам согласиться с уменьшением заработка. Несогласие работника с изменением размера заработка влечет прекращение трудовых отношений. Аналогичные последствия для работника возникают после предложения работодателя изменить место работы (например, согласиться с переходом на другое предприятие компании). В данном случае работодатель письменно уведомляет работника об изменении условий трудового договора через определенный период времени и предупреждает о прекращении трудовых отношений при несогласии работника с изменениями после истечения этого периода.

В частности, в содержание трудового договора могут быть включены такие существенные условия, как вид выполняемой работы, продолжительность рабочего времени, отпуска и др.

Действие принципа свободы трудового договора может быть ограничено следующим образом:

- если работодатель и работник состоят в коллективно-договорных отношениях, то условия, включаемые в индивидуальный трудовой договор, не могут быть менее благоприятными по сравнению с установленными в тарифном договоре;

- если действующий на предприятии производственный совет, представляющий интересы работников, заключил с работодателем письменное соглашение об условиях труда коллектива работников (производственное соглашение), то при заключении индивидуальных трудовых договоров должны учитываться условия труда, установленные в указанном соглашении. В трудовой договор не могут включаться условия, ухудшающие по сравнению с производственным соглашением положение работника. В противном случае такой трудовой договор считается недействительным, и работник вправе потребовать, чтобы применялись положения производственного соглашения;

- если в законе установлены определенные условия труда, то они не могут быть изменены в трудовом договоре в ущерб работнику. В случае включения в трудовой договор условий, противоречащих закону, работник вправе требовать применения соответствующих норм закона.

В частности, не могут быть изменены в ущерб работнику следующие установленные в законодательстве условия труда:

- продолжительность оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам. В соответствии с законодательством общая минимальная продолжительность отпуска

составляет 18 рабочих дней. Для ряда категорий работников установлен отпуск иной продолжительности. Например, инвалиды имеют право на оплачиваемый дополнительный отпуск продолжительностью шесть дней; подростки в возрасте до 16 лет – продолжительностью не менее 30 рабочих дней в году, от 16 до 17 лет – не менее 27 рабочих дней в году, от 17 до 18 лет – не менее 25 рабочих дней в году;

- порядок выплаты заработной платы в случае болезни работника, установленный Законом о продолжении выплаты заработка в случае болезни от 27 июля 1969 г. В соответствии с указанным Законом выплата осуществляется в течение не более шести недель болезни. Данная норма распространяется на рабочих. Аналогичный порядок установлен и для служащих, однако в данном случае их отношения регулируются нормами гражданского и торгового законодательства;

- порядок оплаты праздничных дней. В соответствии с Законом о выплате заработной платы в праздничные дни от 2 августа 1951 г. все работники имеют право на оплату нерабочих праздничных дней;

- продолжительность рабочего времени и перерывов для отдыха. Законодательно установлены максимальная продолжительность рабочего дня и минимальная продолжительность перерывов;

- сроки предупреждения об увольнении;

- специальные правила, предусматривающие защиту от увольнений отдельных категорий работников (женщин, инвалидов).

Условия труда, установленные законодательством, являются минимальными. Коллективные договоры, производственные соглашения, а также индивидуальные трудовые договоры могут содержать нормы, дополняющие и развивающие законодательные, если они улучшают положение работника по сравнению с установленным законом.

Сторонами индивидуального трудового договора выступают работодатель и работник.

Работодателю предоставлено так называемое дискреционное право, т.е. право по своему усмотрению в трудовом договоре устанавливать обязанности данного работника. Оно обусловлено тем, что при заключении трудового договора, как правило, невозможно прийти к согласию по всем вопросам, касающимся деятельности работника на предприятии, однако указанное право работодателя не является неограниченным. При его осуществлении он должен учитывать действующее законодательство, положения коллективных договоров и производственных соглашений. Обычно дискреционное право работодателя реализуется уже в период действия трудового договора, поэтому в случае его противоречия законам, коллективным договорам или производственным соглашениям работник может не следовать указаниям работодателя. И, наоборот, при правомерности таких указаний работник обязан соблюдать их.

По германскому трудовому праву отношения между работником и работодателем строятся на принципе взаимного доверия. Исходя из этого все обязанности работника охватываются понятием «обязанность соблюдать верность» данному предпринимателю, а обязанности работодателя - понятием «обязанность проявлять заботу о работнике».

Обязанность работника по соблюдению верности своему работодателю означает, что работник при осуществлении своей деятельности должен учитывать интересы работодателя и исключить возможность причинения ему и принадлежащему ему предприятию ущерба. Это касается как обязанности работника обеспечивать сохранность машин и оборудования на предприятии, так и обязанности соблюдения коммерческой и производственной тайны. В период своей работы на предприятии работодателя, с которым заключен трудовой договор, работник не может быть занят на конкурирующем предприятии либо осуществлять руководство конкурирующим предприятием. Обязанность соблюдения верности, как правило, прекращается с окончанием трудового пра-

воотношения. Однако в установленных случаях действие ее может быть продолжено за пределами трудового правоотношения (например, если работник получает от своего прежнего работодателя пенсию по старости, он не вправе составлять ему конкуренцию). При виновном нарушении работником обязанности соблюдения верности своему работодателю последний может потребовать от работника полного возмещения ущерба, причиненного таким нарушением, а также расторгнуть с ним трудовой договор (в том числе и без соблюдения установленных сроков предупреждения об увольнении).

Основной обязанностью работника является обязанность по осуществлению деятельности, обусловленной в трудовом договоре. Работник должен осуществлять указанную деятельность самостоятельно, если иное не установлено в договоре. Поэтому работодатель не вправе заменить работника, с которым заключен трудовой договор, другим работником. В случае смерти работника его трудовое правоотношение прекращается (права и обязанности, вытекающие из него, не переходят к наследникам умершего; если работодатель не возражает против приема на место умершего его наследника, то с последним возникает новое трудовое правоотношение).

Обязанность работодателя обеспечить заботу о своем работнике в целом сводится к тому, чтобы в рамках трудового правоотношения предоставить работнику соответствующую защиту и помощь, а также исключить возможность причинения ущерба его интересам. Конкретные обязанности работодателя в рамках указанной обязанности зависят от условий конкретного трудового правоотношения. Обычно они сводятся к следующему:

- предоставление по требованию работника соответствующей работы в течение всего периода действия трудового правоотношения, включая период с момента принятия решения об увольнении и до момента истечения срока предупреждения об увольнении. В случае, если производственный совет заявляет протест против увольнения работника, работник вправе потребовать от работодателя предоставления ему работы и по истечении срока предупреждения об увольнении - на весь период проведения процесса об увольнении. Федеральный суд по трудовым делам подчеркивает условие добровольности при выполнении работником своей трудовой функции. Принуждение работника допускается лишь в тех случаях, когда это затрагивает жизненно важные интересы работодателя. Непредоставление работы против воли работника рассматривается как нарушение конституционного права на защиту достоинства и свободного развития личности (ст. 1, 2 Основного Закона);

- обеспечение сохранности имущества работника в течение рабочего дня (оборудование специальных помещений, организация охраны и т.д.);

- соблюдение так называемого принципа равенства. Он сводится к тому, что работодатель не может ставить отдельного работника в худшее положение по сравнению с другими, находящимися в аналогичных условиях работниками (например, осуществляя выплату денежного вознаграждения по случаю Рождества всем работникам, без всяких оснований лишить ее какого-либо конкретного работника);

- предоставление третьим лицам в течение периода действия, а также по окончании трудового правоотношения достоверной информации о характере работы и размере оплаты труда работника;

- обеспечение охраны жизни и здоровья работника на предприятии;

- предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска;

- обеспечение профессионального обучения работника.

Если в результате виновного нарушения работодателем обязанности по обеспечению заботы о своем работнике последнему был причинен ущерб, то работодатель должен возместить его. Работник, со своей стороны, в этом случае вправе расторгнуть трудовой договор без соблюдения сроков предупреждения об увольнении.

В остальном к трудовым правоотношениям применимы положения ГГУ о прочих двусторонних договорах, если для определенных групп работников не установлены специальные нормы.

В праве **Великобритании** различается два вида трудовых соглашений – это договор с зависимым работником, непосредственно подотчетным своему работодателю, и договор с независимым, самостоятельным работником. Первый вид договоров обычно называют договором услуг (трудовым договором), второй – договором для выполнения услуг (договором подряда).

В качестве основного критерия различия этих двух видов договоров используется следующий: в случае заключения трудового договора работодатель вправе осуществлять контроль не только за тем, какую работу выполняет работник, но и за тем, как он это делает. Рядом прецедентов содержание этого критерия было расширено, и в настоящее время наличие трудового договора предполагается, если работодатель:

- 1) осуществляет выбор работника;
- 2) выплачивает работнику заработную плату или иное вознаграждение;
- 3) контролирует процесс трудовой деятельности работника;
- 4) вправе уволить работника.

Законодательно урегулированы такие вопросы, как привлечение на определенные работы детей и женщин, запрещение при приеме на работу дискриминации работников по признаку расы или пола, продолжительность и условия труда на некоторых работах, и многие другие. Законодательно регулируются также форма и условия трудового договора, место и способ выплаты заработной платы, минимальные размеры заработной платы и порядок производства удержаний из нее и т.д. Сам же наемный работник все чаще рассматривается современным британским трудовым законодательством как лицо, обладающее на свой труд правом, которое сродни праву собственности.

Государственным секретарем по вопросам занятости (далее - госсекретарь) был издан кодекс практики, явившийся руководством для развития «хороших производственных отношений». Он регулирует такие вопросы, как планирование использования рабочей силы, подбор в обучении кадров, системы оплаты труда, положения о статусе и безопасности служащих, условиях труда и др. Несоблюдение положений, содержащихся в этом кодексе практики, само по себе не возлагает на нарушителя какой-либо ответственности, но при слушании дел в промышленном трибунале этот кодекс допускается в качестве доказательства.

Судебной практикой был выработан целый ряд прав и обязанностей работодателя и работника.

Обязанностью работника является добросовестное исполнение законных указаний работодателя. В принципе работник не обязан делать больше, чем предусмотрено трудовым договором, однако в то же время он не должен и сознательно противодействовать нанимателю в ведении его дел.

Работник подотчетен работодателю в отношении всех доходов, полученных в процессе выполнения своих служебных обязанностей (в том числе и в результате злоупотребления своим служебным положением). Работник обязан бережно относиться к собственности, вверенной ему в связи с исполнением его служебных обязанностей. Могут быть оправданы насильственные действия со стороны работника, если они были совершены для защиты работодателя.

Договором может быть также предусмотрена обязанность работника сообщать работодателю о неблагоприятном поведении своих коллег по работе.

Если работник в свободное от основной работы время работает на конкурента своего работодателя, то это может быть расценено как нарушение его обязательств по отношению к основному работодателю, даже если работник не разглашает при этом

никакой конфиденциальной информации. Нарушение обязательств работника имеет место и тогда, когда он принимает предложение клиента своего работодателя о выполнении для него в качестве принципала работ, которые он ранее выполнял в качестве служащего своего работодателя, преследуя при этом свои собственные интересы в ущерб интересам работодателя.

Работник обязан соблюдать установленный режим рабочего времени. В процессе работы он должен демонстрировать надлежащую профессиональную подготовку и квалификацию. Если наличие определенной квалификации являлось причиной приглашения работника на данную работу, то проявление должного прилежания является подразумеваемым условием трудового договора.

Во время работы работник обязан проявлять должную заботу о своем здоровье, а также о здоровье своих коллег и сотрудничать с работодателем в осуществлении мер, направленных на охрану здоровья работников и поддержание безопасных условий труда.

Работник обязан не разглашать конфиденциальную информацию, полученную в процессе своей трудовой деятельности, если только сообщение такой информации третьим лицам не оправдано общественными интересами. Нарушением обязанности добросовестности со стороны работника является также побуждение клиентов работодателя стать клиентами самого работника после окончания его трудовой деятельности у данного работодателя.

Обязанности работника действуют в период его работы у работодателя, однако некоторые обязанности продолжают действовать и после окончания срока действия трудового договора. К таким обязанностям относится в первую очередь неразглашение конфиденциальной информации, ставшей известной работнику в период его работы у работодателя. В то же время бывший работник вправе использовать знания и опыт, приобретенные на службе у данного работодателя.

Основной обязанностью работодателя является выплата работнику вознаграждения, обусловленного договором. В английском праве существует правило, что если одно лицо производит работу для другого лица или оказывает ему какие-либо услуги, то обещание выплаты справедливого вознаграждения при этом подразумевается.

Выплата дополнительного вознаграждения рассматривается как изменение условий трудового договора и обычно оформляется отдельным соглашением.

Если трудовой договор предусматривает, что вознаграждение выплачивается по окончании определенного периода или по завершении определенной работы, то предварительным условием выплаты вознаграждения (если договором не установлено иное) является истечение этого периода времени или завершение этой работы соответственно.

Вопросы оплаты периода временной нетрудоспособности работника также решаются в трудовом договоре. Только в весьма редких случаях временная нетрудоспособность работника является основанием для расторжения договора с ним. Если же в договоре отсутствуют положения, касающиеся оплаты труда работника в период временной нетрудоспособности, то работодатель должен выплачивать ему вознаграждение до тех пор, пока в договор не будут внесены изменения, регламентирующие подобные ситуации. От условий договора зависит также, будет ли работодатель производить удержания из вознаграждения работника, равные сумме пособия по временной нетрудоспособности, которые работник может получать по линии государственного социального страхования.

Поскольку работнику принадлежит право на труд, то предоставление ему возможности трудиться является обязанностью работодателя, которая, как правило, подразумевается в трудовых договорах. Однако если договор содержит все необходимые условия и предусматривает только выплату вознаграждения через определенные промежутки времени, то обязанность работодателя предоставлять работу не презюмируется. Из этого следует, во-первых, что работник не вправе предъявлять иск о возмещении



ущерба в связи с непредоставлением работы и, во-вторых, что работник имеет право на получение вознаграждения за весь период, когда он был готов к работе, хотя она фактически не была предоставлена. Если работодатель по не зависящим от него обстоятельствам теряет возможность продолжать осуществление предпринимательской деятельности, то его обязанность предоставлять работу прекращается.

Подразумеваемым условием трудового договора считается также условие о том, что работодатель не будет требовать от работника совершения противозаконных действий.

Закон об охране здоровья и технике безопасности на производстве 1974 г., а также нормы общего права возлагают на каждого работодателя обязанность заботиться о безопасности своих работников в процессе их труда. Эта обязанность не трактуется английскими правоведами как безусловная гарантия безопасности работника; при обеспечении безопасных условий труда работодателю достаточно проявить необходимую меру заботливости и профессионализма.

По общему праву подразумеваемым условием трудового договора является условие о том, что работник принимает на себя определенный риск, necessarily присущий данному виду деятельности. Если при соблюдении работодателем своих обязанностей, касающихся охраны труда, работнику был причинен ущерб, вызванный опасным характером данной работы, то работник не вправе требовать выплаты соответствующей компенсации.

В обязанность работодателя входит также подбор подходящих и достаточно квалифицированных коллег, с которыми предстоит работать данному работнику.

Работодатель обязан предоставить работнику оборудование и приборы, необходимые для работы, и поддерживать их в исправном состоянии; использовать безопасные методы труда; осуществлять необходимый контроль за соблюдением правил безопасности труда; обеспечивать безопасность рабочих мест и т.д.

Подразумеваемой обязанностью работодателя является обязанность возместить работнику все потери и затраты, которые тот понес в результате выполнения указаний работодателя или просто в ходе надлежащего исполнения своих служебных обязанностей. Работник утрачивает право на такое возмещение, если его потери или затраты произошли в результате нарушения им своих обязанностей или совершения какого-либо проступка или если вследствие своих неправомерных действий работник вообще утрачивает право на получение вознаграждения за свою работу.

**США.** Федеральным законодательством и законодательством штатов регулируются следующие условия трудового договора: минимальный размер заработной платы, максимальный срок трудового договора, порядок выплаты заработной платы, продолжительность рабочего времени в течение недели, виды отдыха, минимальная продолжительность ежегодного отпуска, обязательная оплата сверхурочных работ. Все остальные условия устанавливаются соглашением сторон или односторонним решением работодателя (характер и объем работ, трудовой распорядок, дополнительные отпуска, премии, специальные условия, продиктованные спецификой трудовых обязанностей, и т.п.).

В обязанности работодателя входит: предоставление работнику работы, обусловленной трудовым договором (для работающих на дому - также доставка необходимого материала и инструментов); оплата труда работника; обеспечение безопасности труда; забота о сохранности вещей работника во время его пребывания на предприятии. В конкретном трудовом договоре работодатель может принимать на себя и другие обязанности, соответствующие специфике производства: например, в соответствии с федеральным законодательством работодатель обязан страховать нанимаемый им экипаж морского судна, перевозящего грузы, или экипаж рыболовецкого судна; аналогичная обязанность возлагается на владельца шахты в отношении шахтеров.

Работник обязан: соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, следовать в своей работе указаниям работодателя, соблюдать правила техники безопасности,

выполнять возложенную работу качественно и своевременно. Например, законодательными актами штата Нью-Йорк предусматривается, что работник не должен порочить репутацию фирмы, организации или предприятия, на которых он работает, как в рабочее время, так и после работы.

Трудовой договор не может содержать условий, противоречащих законодательству, а равно не может ухудшать положение работника по сравнению с законодательными нормами.

### **6.3 Регулирование «пакта о неконкуренции»**

Зарубежное законодательство имеет более продолжительную историю, а значит, и ряд значительных преимуществ, при заключении «пакта о неконкуренции».

Заметим, что в настоящее время белорусская правовая база для регулирования тайны между работником и работодателем развита довольно слабо. Поэтому представляется необходимым при формировании в России таких институтов как коммерческая, служебная и иная тайна учитывать тот богатый опыт, который есть у других стран по данному вопросу. Ведь этот институт давно известен за рубежом. Он достаточно развит в таких странах как Великобритания, Япония, США, Германия, Италия и в ряде других стран. Зарубежное законодательство о тайне в трудовых отношениях имеет более продолжительную историю, а значит, и ряд значительных преимуществ.

Включение в трудовой договор условия о неразглашении информации, составляющей тайну достаточно обычное явление в зарубежной правовой практике. И.Я. Киселев отмечает, что «неразглашение тайны – это главный элемент обязанности верности работника».

Очень важно отметить, что за рубежом уделяется большое внимание неразглашению тайны после прекращения действия трудового договора.

Использование сведений может быть осуществлено работником в виде выдачи, передачи, раскрытия и т.п., охраняемой тайны бывшего работодателя во время работы по найму у другого работодателя либо на собственном предприятии.

Поэтому во многих странах (Германия, Франция, США и др.), помимо соглашения о неразглашении коммерческой тайны получил распространение так называемый «пакт о неконкуренции».

Пакт о неконкуренции – это обязательство работника не конкурировать с бывшим нанимателем. Он включает «запрет в течение определенного времени после увольнения наниматься на аналогичное предприятие, иметь деловое отношение с клиентами бывшего нанимателя и разглашать информацию, касающуюся бывшей работы».

Порядок заключения и юридическая сила пакта о неконкуренции регламентируется в законах (например, в Италии, Испании, Голландии и др.) либо в судебной практике (в Великобритании, Франции, Германии и др.)

Но как отмечают некоторые авторы, «законодательное регулирование подобного рода отношений не имеет особого практического смысла, достаточно того, что закон допускает их существование. Самостоятельное же определение характера последовальных отношений сторонами наиболее полно отвечает их интересам. Продолжительность пакта в разных странах колеблется от 1 до 5 лет.

Примером законодательного урегулирования пакта о неконкуренции является ст. 21 Закона Испании № 8 от 10 марта 1980 года «О статуте трудящихся». Эта статья называется «О недопустимости конкуренции на предприятии и о постоянной работе на нем». Ч. 1 и 2 ст. 21 указанного закона предусматривают, что «Работник не может предоставлять свои услуги нескольким предпринимателям, если это создает нечестную конкуренцию, а также в случае, когда он берет на себя обязательство работать по соглашению только на данного

предпринимателя за особое вознаграждение. Требование не допускать конкуренции после истечения срока трудового договора, который не может превышать двух лет, будет действительным, только при соблюдении определенных условий:

- если предприниматель имеет в этом заинтересованность по причинам промышленного или торгового характера;
- если работник получает за это особое вознаграждение.

В случае невыплаты особого вознаграждения, за работу только на данного предпринимателя, работник может расторгнуть договор и свободно поступить на другую работу, за 30 дней до ухода уведомив в письменной форме предпринимателя о своем решении. В этом случае работник лишь теряет право на особое вознаграждение и другие льготы, вытекающие из соглашения о недопустимости неконкуренции».

Пакт о неконкуренции должен обязательно оформляться в письменном виде. Он либо составляет часть обычного договора либо специально заключается при приеме на работу или при расторжении трудового договора.

За нарушение пакта о неконкуренции работник (а в ряде случаев и его новый наниматель) отвечает возмещением вреда, возможно также судебное запрещение работнику заключать новый трудовой договор.

На наш взгляд, у соглашений, запрещающих конкурирующую деятельность, есть еще целый ряд потенциальных недостатков. Реализация таких соглашений требует внимательной, последовательной работы по выяснению места и характера сотрудника. Даже тогда, когда заведется дело о нарушении контракта, его реализация будет очень дорогостоящей и с неизвестным исходом. Кроме того, навязывание своим сотрудникам такого рода контрактов только создаст нездоровую атмосферу среди работников.

Вместе с тем, возможность такого рода соглашений в современных условиях может явиться наиболее действенным способом защиты тайны после окончания срока договора (контракта) с работником и для России.

Рассмотрим особенности регулирования тайны в трудовых отношениях на примерах нескольких государств.

Во Франции для защиты интересов предпринимателей в области коммерческих секретов письменного обязательства не требуется. На практике же многие фирмы включают в трудовые соглашения оговорку о запрещении конкуренции.

Законодательством Франции предусматривается санкции за незаконное использование знаний работников конкурирующих фирм; за ущерб, возникший в результате заключения трудового соглашения с работником, уволившимся с предприятия-конкурента, если нарушаются обязательства работника перед бывшим работодателем. Необходимо заметить, что подобные обязательства должны быть четко выражены и ограничены по действию во времени и пространстве. Если же работник фирмы неправомерно прекращает трудовые отношения с одной фирмой и поступает на работу в другую, последняя может быть признана ответственной за ущерб, нанесенной первой фирме. При этом ответственность может наступать в следующих случаях:

- если фирма принимает на работу сотрудника, в отношении которого известно, что он связан с трудовым соглашением с другой фирмой;
- если фирма продолжает отношения с работником после того, как фирме стало известно, что он связан с трудовым соглашением с другой фирмой.

Помимо указанного, предусматривается ответственность за так называемое «злоупотреблением доверием», которая наступает в том случае, если доказано наличие факта хищения различных ценностей тем лицом, которому они были доверены собственником. В этом плане рассматривается и защита коммерческой тайны – как хищение доверенных определенному лицу ценностей вещественных носителей этой тайны.

В Чехии и Югославии любая тайна отнесена к сведениям, составляющим хозяйственную или деловую тайну. В законодательстве ФРГ под понятие «тайна» подпадает любая информация, связанная с деятельностью фирмы, которая, по мнению ее владельца, должна храниться в секрете. Более определенно этот вопрос решен в Финляндии. Тайной там признаются сведения, которые при получении конкурентом могут содействовать его успеху или причинить ущерб фирме.

В США, Германии, КНР, Японии и других странах защита коммерческой тайны обеспечивается системой промышленной секретности, которая базируется на соответствующей правовой базе. При этом основную роль в обеспечении ее сохранности играют сами фирмы, а негосударственные органы.

В отдельных странах законодательно определены сведения, которые не могут являться коммерческой тайной: научные теории, математические методы и иное. Зарубежная фирма, совершив определенные действия, обеспечивает себя соответствующими доказательствами, имеющими юридическую силу.

В соответствии со статьей 10 «Секретность» трудового соглашения между фирмой и работником, применяемого в Германии, сотрудник обязуется сохранить в тайне все ставшие ему известными в рамках его служебной деятельности производственные дела, в особенности деловые секреты. Это обязательство неразглашения действует и после прекращения трудовых отношений. При этом сотрудник обязуется по увольнении возвратить находившуюся у него в связи с его деятельностью документацию работодателю. Он не имеет права предъявлять какие-либо претензии на сохранение подобной документации у себя. Обязательство неразглашения действует и после прекращения трудовых отношений. Практика защиты тайны в Германии выработала сходную с практикой США методику, в соответствии с которой администрация работодателя предлагает работнику подписать дополнение к трудовому соглашению, где детализируются основные моменты, связанные с охраной прав обладателя тайны, и обязательства работника на случай увольнения. Сотрудник обязуется по увольнении возвратить находившуюся у него в связи с его деятельностью документацию работодателю. Он не имеет права предъявлять какие-либо претензии на сохранение подобной документации у себя. Подобное соглашение в одном документе содержит условия, которые защищают работодателя от возможных убытков, связанных с разглашением тайны работником. Приведенные примеры условий трудовых соглашений о сохранении информации, составляющей коммерческую, служебную и иную тайну, фактически отражают состояние правовой урегулированности отношений, возникающих в связи с использованием информации, составляющей деловую тайну.

Высокая степень разработанности законодательства Германии, его подробная детализация позволяющая осуществлять правовое регулирование трудовых отношений, предметом которых является информация, составляющая коммерческую тайну, без каких-либо дополнительных действий, направленных на усиление правовой защищенности как обладателя коммерческой тайны в лице фирмы, так и любого хозяйствующего субъекта. Так, в качестве примера разработанности законодательства в области охраны коммерческой тайны можно привести следующие нормативные акты: Германское торговое уложение, Акционерный закон, Закон об обществах с ограниченной ответственностью, Закон о производственных и хозяйственных кооперативах и Закон о недобросовестной конкуренции.

В практике Италии большое внимание уделяется регулированию отношений «работник-работодатель» в плане соблюдения режима коммерческой тайны. Распространено регулирование данного вопроса в рамках трудового контракта. Однако и закон устанавливает запрет для работника конкурировать с работодателем, передавать или разглашать тайну организации, если это может нанести ущерб предприятию. Данный запрет получил название «долг верности» (ст. 2105 ГК Италии 1942 года).

Представляется, что такое правило весьма обременительно для работника, так как оно не указывает момент окончания «долга верности»; запрет на разглашение коммерческой, служебной и иной тайны существует вне зависимости от того, как получил работник соответствующие знания; наконец, для нарушения «долга верности» не обязательно наличие ущерба – достаточно возможности его наступления.

В Японии нет ни законов, ни каких-либо других нормативных актов, предусматривающих ответственность за разглашение предпринимательской тайны. Там эта необходимость решается следующим образом: на департаменты кадров, имеющих в каждой японской фирме, возлагается контроль за неукоснительным соблюдением режима секретности, который основывается на кодексе поведения служащих. В нем содержатся положения, запрещающие:

- передавать посторонним лицам сведения, содержащие коммерческую тайну;
- заключать сделки, которые могут подорвать доверие к компании со стороны клиентов;
- устраиваться без разрешения руководства на работу по совместительству;
- умышленно наносить экономический ущерб;
- давать и получать взятки.

Следует отметить, что японский бизнес менее всего страдает от утечки информации. Это связано с присущей этой стране системой «пожизненного найма» и воспитанием у сотрудников чувства патернализма, когда они считают себя членами одной семьи.

Японцы в период экономического подъема использовали различные способы получения секретной информации. Для защиты собственной коммерческой, служебной и иной тайны они решили применить необычный, но действенный способ – постоянную работу с кадрами. Уже известная система «пожизненного найма» привела к тому, что японский бизнес больше во всех застрахован от утечки информации.

Сущность «пожизненного найма» заключается в следующем:

- нового сотрудника японцы выбирают еще во время его учебы, тестируют, принимают на работу, планируют его карьеру;
- принятому на работу гарантируется «пожизненный наем», то есть обеспечение работой до ухода на пенсию;
- широко практикуется принцип приема на работу целых династий;
- в японцах воспитывают чувство гордости за свою фирму, осознания значимости каждого сотрудника в ее процветании.

Кадровая политика в Японии, основывающаяся на принципах пожизненной занятости, дала прекрасные результаты: нет более патриотичного работника, чем японец.

Руководитель фирмы «Сони» Акио Морита утверждает, что когда нет преданности, которая приходит с долгосрочной занятостью, то нет возможности положить конец утечкам информации и воровству, от которых повседневно страдает бизнес на Западе.

Правовое регулирование трудовых отношений, предметом которых является информация, составляющая коммерческую, служебную и иную тайну, в России характеризуется недостаточной степенью разработанности законодательства в целом и отсутствием каких-либо норм в трудовом законодательстве в частности.

Таким образом, изучив зарубежную практику защиты тайны в трудовых отношениях, можно сделать вывод, что многие положения, которые используются в других странах, вполне могут быть реализованы и в нашем российском законодательстве. Это, прежде всего, касается включения в трудовой договор условия о неразглашении коммерческой и иной тайны и заключения соглашения о неконкуренции. Это, на наш взгляд, наиболее эффективный способ защиты интересов работодателя.

#### **6.4 Модели национального законодательства, касающегося расторжения трудового договора по инициативе работодателя в некоторых государствах**

По законодательству **Германии** трудовой договор может быть расторгнут по инициативе любой из сторон, однако при этом к работодателю предъявляются более строгие требования с точки зрения соблюдения установленного порядка, чем к работнику.

Закон устанавливает два основных вида расторжения трудового договора:

- 1) с обязательным соблюдением установленных сроков предупреждения об увольнении и
- 2) без соблюдения таких сроков.

Для расторжения трудового договора с соблюдением сроков предупреждения закон не устанавливает специальных оснований. В этом случае должно быть соблюдено общее правило, в соответствии с которым увольнение не должно нарушать установленного специального запрета (§ 134 ГГУ) и не должно противоречить «добрым нравам» (§ 138 ГГУ).

Противоречащим «добрым нравам» считается увольнение, нарушающее принцип взаимного доверия сторон (например, увольнение работодателем работника, хотя незадолго до этого он возражал против увольнения этого работника).

Увольнение с соблюдением сроков предупреждения обычно применяется к трудовым договорам, заключенным на неопределенный срок.

В срок предупреждения об увольнении включается период с момента объявления о нем до момента его реализации. Смысл введения такой нормы состоит в том, чтобы, с одной стороны, дать работнику возможность найти другое место работы, с другой - дать работодателю возможность найти нового работника взамен увольняемого.

Закон об установлении единых сроков предупреждений об увольнении для рабочих и служащих от 7 октября 1993 г. установил сроки предупреждения об увольнении следующей продолжительности:

- в течение испытательного срока - две недели (при увольнении как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя);
- основной срок – четыре недели (при увольнении как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя).

Удлиненные сроки Закон устанавливает при увольнении по инициативе работодателя. При этом продолжительность их дифференцирована в зависимости от продолжительности стажа работника на данном предприятии: при стаже 2 года – 1 месяц, 5 лет – 2 месяца, 8 лет – 3 месяца, 10 лет – 4 месяца, 12 лет – 5 месяцев, 15 лет – 6 месяцев, 20 лет – 7 месяцев.

Тарифные договоры могут устанавливать более продолжительные либо укороченные сроки предупреждения об увольнении.

На предприятиях с числом занятых более пяти человек работники, имеющие стаж работы на данном предприятии более шести месяцев, пользуются специальной защитой от увольнения по инициативе работодателя. Увольнение таких работников может быть произведено, лишь если:

- причина его заключается в неправомерном поведении самого работника,
- причина его заключается в неудовлетворительном выполнении им своих трудовых обязанностей,
- оно обусловлено причинами производственного характера (например, ликвидацией рабочих мест в результате проведения мероприятий по рационализации производства и др.).

При выборе кандидатов на увольнение по производственным причинам работодатель должен учитывать степень социальной защищенности работников. В этих случаях увольнению должны подлежать работники, менее других нуждающиеся в защите.

Закон выделяет группы работников, особо нуждающиеся в защите от увольнений. К ним, в частности, относятся пожилые, работники с большим стажем работы, многодетные. В случае увольнения работника с нарушением установленных Законом о защите от увольнений положений он вправе в течение трех недель с момента объявления об увольнении подать в суд по трудовым делам иск о признании увольнения недействительным.

Особой защитой пользуются также:

– беременные и кормящие женщины (для их увольнения необходимо получение согласия Министерства труда земли);

– инвалиды (могут быть уволены с предварительного согласия головной организации социального обеспечения);

– работники, призванные на военную службу (могут быть уволены лишь при наличии важного основания, не связанного с прохождением военной службы);

– лица, проходящие профессиональное обучение (могут быть уволены лишь по истечении испытательного срока и при наличии важного основания).

Увольнение членов производственного совета и других органов рабочего представительства (молодежных и др.) допускается лишь в том случае, если:

1) имеется основание, дающее работодателю право на увольнение без соблюдения сроков предупреждения,

2) при наличии согласия производственного совета на такое увольнение, а при отсутствии его – соответствующего судебного решения.

Кроме того, работодатель не вправе уволить членов органов рабочего представительства на предприятии даже по окончании выполнения ими своих функций в них в течение установленного срока (так, не допускается увольнение таких лиц с соблюдением срока предупреждения в течение одного года с момента окончания их функций).

Увольнение без соблюдения сроков предупреждения допускается лишь при наличии важного основания. Согласно § 626 ГГУ трудовое отношение может быть прекращено любой из сторон договора при наличии важного основания без соблюдения сроков предупреждения, если имеются факты, свидетельствующие о невозможности увольнения в интересах обеих сторон до истечения сроков предупреждения или согласования вопроса об окончании трудового отношения продолжать его. Право стороны на увольнение без соблюдения сроков предупреждения не может быть исключено или ограничено в договорном порядке. Вместе с тем не допускается и расширительное толкование понятия «важное основание» для осуществления такого рода увольнений, поскольку это привело бы к нарушению установленных обязательных сроков предупреждения об увольнении.

При оценке основания для увольнения без соблюдения сроков предупреждения исходят из совокупного рассмотрения действий работника и работодателя, поскольку в основе их лежит принцип взаимного доверия и верности.

Увольнение без соблюдения сроков предупреждения является крайней мерой, применяемой, когда исчерпаны иные возможности для продолжения трудового отношения.

Увольнение работников по инициативе работодателя подлежит определенному контролю со стороны производственного совета, действующего на данном предприятии. В соответствии с Законом о статусе предприятия работодатель обязан до осуществления увольнения представить производственному совету свои соображения по этому вопросу. В противном случае увольнение (независимо от его вида) считается недействительным. В частности, работодатель должен изложить основания для увольнения данного работника. После заслушивания доводов работодателя по поводу предпо-

лагаемого увольнения производственный совет должен представить в письменном виде собственное мнение по этому вопросу (в отношении увольнения с соблюдением сроков предупреждения - в течение одной недели, без соблюдения сроков предупреждения - в течение трех дней). В том случае, если производственный совет не представит указанный документ в установленные сроки, это означает его согласие с предполагаемым увольнением, и работодатель вправе его осуществить.

Производственный совет вправе опротестовать увольнение работника по инициативе работодателя с соблюдением сроков предупреждения (а в отношении увольнения без соблюдения сроков предупреждения – лишь выразить свое мнение) при наличии следующих оснований:

- если при выборе кандидата на увольнение работодателем недостаточно были учтены факторы социального характера;
- если увольнение производится в нарушение договоренностей между работодателем и производственным советом по вопросу персонального выбора при увольнениях;
- если подлежащий увольнению работник может быть занят на другом рабочем месте в том же либо другом структурном подразделении, входящем в данное предприятие;
- если подлежащий увольнению работник может быть занят после прохождения им курса переобучения или повышения квалификации;
- если подлежащий увольнению работник может быть занят с его согласия с соответствующим изменением условий договора.

В том случае, если по инициативе работодателя увольнению подлежит значительное число работников, он обязан подать об этом уведомление в орган по труду земли. К уведомлению работодателя прилагается мнение производственного совета предприятия по поводу коллективных увольнений. Если работодатель не известит орган по труду земли, то Федеральный орган по труду вправе потребовать от работодателя возмещения расходов на переобучение или иную деятельность уволенных работников в течение шести месяцев.

Указанный порядок действует, если работодатель в течение 30 календарных дней на предприятии с числом работающих 21–59 человек уволил более 5 работников; 60–499 человек уволил 10%, или более 25 работников; не менее 500 человек уволил не менее 30 работников.

Уволенные работники не подлежат восстановлению на работе. Работодатель выплачивает им возмещение в установленном размере.

По праву **Великобритании** трудовой договор может быть прекращен:

- 1) по инициативе работодателя (с предупреждением или без предупреждения);
- 2) по истечении срока договора;
- 3) по инициативе работника (с предупреждением или без предупреждения).

Основания для увольнения работника по инициативе работодателя следующие:

- недостаточные умение или квалификация для выполнения того вида работ, на которые был нанят работник;
- плохое поведение;
- избыточная численность персонала.

«Умение» работника включает его способность, готовность к выполнению данной работы, состояние здоровья, а также иные физические или умственные качества. В качестве «недостаточного умения» работника могут расцениваться его продолжительные заболевания (а частые легкие заболевания могут квалифицироваться как «неправильное поведение»).

«Плохое поведение» включает опоздание на работу, отсутствие на работе, нечестность, несдержанность, а также некоторые проступки, совершенные вне работы, но влияющие на трудовые отношения.



При возникновении избыточной численности персонала увольнение производится по принципу «последний пришел уйдет первым». Недопустимо замаскированное увольнение по этому основанию лиц, активно участвующих в профсоюзной деятельности, беременных женщин и т.п.

Законодательство закрепляет принцип обоснованности увольнений. Он не распространяется, однако, на работников мелких предприятий, докеров, работников с непрерывным трудовым стажем менее 26 недель, работников, занятых с режимом неполного рабочего дня, лиц пенсионного возраста. Бремя доказывания обоснованности увольнения возлагается на работодателя.

В число оснований, по которым работник не может быть уволен, входят:

- членство в профсоюзе или участие в профсоюзной деятельности;
- беременность (если продолжение трудовой деятельности на том месте, куда была принята работница, не повлечет в отношении нее нарушения норм охраны труда);
- обнаружение факта бывшей судимости работника (если она была погашена в установленном порядке).

Однако увольнение работника в связи с его нежеланием вступать в профсоюз при наличии созданного в законном порядке «закрытого цеха» считается законным (если членство в профсоюзе не противоречит религиозным убеждениям работника).

Трудовой договор может быть расторгнут с предупреждением и без предупреждения. Увольнение с предупреждением допускается в случае профессиональной непригодности работника, его плохого поведения, сокращения штатов и др.

Срок предупреждения устанавливается соглашением сторон и не может быть меньше минимального срока, определенного законодательством. Обычно он составляет от одной до восьми недель в зависимости от продолжительности непрерывного трудового стажа подлежащего увольнению работника. Закон допускает возможность отказа в договорном порядке от предупреждения об увольнении. В этом случае работодатель обязуется выплатить увольняемому работнику компенсацию в размере, равном размеру среднего заработка за период предупреждения.

По общему правилу в течение срока действия предупреждения работодатель обязан выплачивать работнику заработную плату.

Работник, проработавший более 26 недель, при расторжении трудового договора по инициативе работодателя помимо соблюдения срока предупреждения об увольнении вправе потребовать предоставления ему также письменного объяснения причин увольнения.

Без предупреждения увольняются работники, виновные в серьезных нарушениях трудового договора, грубо нарушившие трудовую дисциплину.

В случае увольнения работника в результате полного закрытия предприятия или перевода его в другое место, а также прекращения или уменьшения потребности работодателя в виде деятельности, выполняемой данным работником, вообще или на конкретной территории, работник имеет право на получение единовременного пособия.

Размеры пособия устанавливаются в зависимости от продолжительности стажа работы на данном предприятии, размера заработной платы и возраста увольняемого работника.

Закон о защите занятости 1975 г. предусматривает необходимость проведения консультаций с соответствующим независимым профсоюзом в случаях, когда работодатель планирует произвести значительное сокращение численности работников (более 100 человек). Он обязан за 30–90 дней предупредить профсоюз, госсекретаря по вопросам занятости о предполагаемом увольнении и предоставить иную информацию, касающуюся увольнений (выбор кандидатов на увольнение и т.п.). Мнение профсоюза об

увольнениях не является для работодателя обязательным: он должен рассмотреть его и при несогласии с ним обосновать свою позицию.

Независимые профсоюзы могут заключать с работодателями соглашения, регулирующие процедуру увольнения. Такие соглашения могут утверждаться приказами госсекретаря, если он считает их положения соответствующими действующему законодательству. При увольнении работника, занятого в отрасли, где действует подобное соглашение, его положения будут применяться вместо соответствующих положений законодательства.

Необоснованное увольнение может быть обжаловано работником в промышленный трибунал в течение трех месяцев с момента расторжения трудового договора. Если трибунал признает увольнение необоснованным, то он может рекомендовать работодателю восстановить работника на прежнем месте работы. В таком случае работник вправе получить удержанную заработную плату, а также иные причитающиеся ему выплаты. Однако работодатель вправе отказаться выполнить решение о восстановлении работника. В этом случае он обязуется трибуналом к уплате компенсации в повышенном размере.

В США принцип, в соответствии с которым индивидуальное увольнение может быть осуществлено лишь при наличии уважительной причины, не имеет законодательного закрепления. Он отражается в коллективных договорах. При заключении трудового договора стороны могут определить перечень уважительных причин для увольнения. Норма, предписывающая предупреждение работника об увольнении, носит диспозитивный характер.

В соответствии с законом увольнение работника, договор с которым заключен на определенный срок, может быть осуществлено лишь с предупреждением. Если трудовой договор заключен на неопределенный срок, то работник может быть уволен без предупреждения. Вместе с тем, согласно общему правилу любое увольнение может быть произведено без предупреждения, если иное не предусмотрено в самом договоре.

В законодательстве США отсутствует перечень оснований для прекращения трудового договора, что фактически означает возможность для работодателя уволить работника без каких-либо ограничений, исключения составляют случаи, когда в трудовом договоре, коллективном договоре, каком-либо нормативном правовом акте, имеющем отношение к конкретному работнику, установлены ограничения волеизъявления работодателя по вопросу прекращения трудовых отношений. Объяснение этому достаточно простое: работник обладает правом свободно расторгнуть трудовой договор, так как принудительный труд запрещен 13-й поправкой Конституции США, соответственно, работодатель также должен иметь право на увольнение работника в любое время: это вытекает из равенства прав сторон трудовых отношений. Законодательно запрещено лишь увольнение по дискриминационным мотивам.

Коллективные увольнения обычно связаны с последствиями научно-технического прогресса, структурными сдвигами в экономике, в организации производства и труда. Решение вопроса о коллективных увольнениях отнесено на единоличное усмотрение нанимателя.

Работодатель, на предприятии которого занято более 100 человек, обязан уведомить профсоюз о предстоящем закрытии предприятия минимум за 60 дней. Если уволенные работники обращаются в суд с иском о восстановлении на работе и возмещении ущерба, причиненного увольнением, а работодатель объясняет это увольнение производственной необходимостью, связанной с эффективностью работы предприятия, то суды, как правило, не удовлетворяют требования всех работников. При этом суды придерживаются того мнения, что восстановление коллективно уволенных работников по причине производственной необходимости является ограничением предпринимательской свободы. Профсоюзы, со своей стороны, могут только вести переговоры о сокра-

шении числа лиц, подлежащих коллективному увольнению, об отсрочке увольнений, однако мнение профсоюзной организации не является обязательным для работодателя.

В США применяется такая своеобразная форма увольнения, как временное увольнение в связи с отсутствием работы. В этом случае работникам не выплачивается заработная плата, но в течение установленного времени (но не более одного года) работники числятся в штате данного предприятия, сохраняется их трудовой стаж и, если предприятие расширит производство, они смогут вновь приступить к работе. По истечении одного года такое временное увольнение переходит в постоянное.

Прекращение трудового договора по соглашению сторон предусмотрено статьей 36 Закона **Китайской Народной Республики** «О трудовом договоре». При увольнении работника по собственному желанию он обязан предупредить работодателя за 30 дней (статья 31 Трудового кодекса КНР, статья 37 Закона «О трудовом договоре»). Увольнение может быть осуществлено без предупреждения при принуждении к труду, невыплате зарплаты или несоблюдении условий труда, зафиксированных в трудовом договоре (статья 32 Трудового кодекса КНР, статья 38 Закона «О трудовом договоре»). Срок предупреждения об увольнении для работника, находящегося на испытательном сроке – за 3 дня.

Прекращение трудовых отношений по инициативе работодателя допускается в соответствии со статьями 25–27 Трудового кодекса КНР, статьями 39–40 Закона «О трудовом договоре»:

- при несоответствии работника, выявленном в период испытательного срока;
- за грубое нарушение ПВТР;
- за причинение значительного вреда работодателю грубым нарушением обязанностей или действиями из корыстных побуждений;
- в связи с привлечением работника к уголовной ответственности;
- за отказ прекратить трудовые отношения у второго работодателя по требованию первого, если это влияет на выполнение работы.

Возможно также увольнение при условии предупреждения работника за 30 дней:

- по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- если работник не справляется с новой работой после профобучения или перевода в связи с тем, что он не справлялся с прежней работой;
- при сокращении штата;
- в некоторых иных случаях.

До увольнения работодатель обязан учесть мнение профкома. Иногда работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор, например, в случае наблюдения работника у врача в связи с подозрением на профессиональное заболевание, в случае нахождения работника на больничном, в отпуске до и после родов. Помимо прекращения трудового договора по инициативе сторон законом предусмотрены и иные случаи прекращения трудовых отношений (статья 44 Закона «О трудовом договоре»): истечение срока договора, выход работника на пенсию, смерть работника, банкротство работодателя, ликвидация работодателя по решению суда и т. д.

Прекращение трудового договора возможно по соглашению между работником и работодателем и по инициативе одной из сторон договора. Возможность прекращения договора по соглашению сторон появилась во **Франции** в 2008 г. (статьи L 1237-11 – L 1237-16 Трудового кодекса Франции). Прекращению трудового договора в этом случае должны предшествовать следующие этапы:

- 1) собеседование сторон договора;
- 2) подписание соглашения (с правом отзыва в течение 15 рабочих дней);

3) запрос об утверждении соглашения в la DIRECCTE – региональное управление Министерства труда, занятости и социального диалога (Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social) Франции, которое дает ответ в течение 15 рабочих дней.

Прекращение трудового договора по инициативе работника во Франции именуется «démission» и предполагает ясно выраженное желание работника уволиться, оно может быть выражено как письменно, так и устно.

Увольнение по инициативе работника не должно быть связано с давлением со стороны работодателя, не может быть обусловлено виновными действиями работодателя. Если работодатель уволит работника, в заявлении об увольнении по собственному желанию которого в качестве причины указано на неправомерные действия работодателя в отношении работника, например, о невыполнении работодателем обязательств, взятых на себя по трудовому договору, то работник, обратившись затем в Conseil des prud'hommes (суд по трудовым спорам), может добиться переквалификации увольнения на прекращение трудового договора работодателем без действительной и серьезной причины, что повлечет финансовые санкции в отношении работодателя.

Для оформления такого увольнения работодателю недостаточно высказанного работником под влиянием эмоций желания уволиться. Зато, если работник высказал четкое и ясное намерение прекратить трудовые отношения, он не может отозвать свое заявление, а работодатель не обязан удовлетворять просьбу работника об отзыве заявления и о продолжении работы.

Трудовой кодекс Франции не предусматривает обязательного письменного заявления работника об увольнении, таким образом, устное заявление об увольнении не противоречит французскому законодательству, работодатель должен лишь зафиксировать его в своих документах, получив подпись работника. Правда, в коллективном договоре или трудовом договоре может быть установлена обязательная письменная форма заявления об увольнении. Срок для предупреждения о предстоящем увольнении в Трудовом кодексе Франции также не предусмотрен, исключения составляют отдельные категории работников (журналисты, домашние работники и т.д.). Конкретные сроки указываются обычно в отраслевом соглашении, коллективном договоре или трудовом договоре.

Французский работник, работающий по срочному трудовому договору не может уволиться по собственному желанию без уважительной причины.

Уважительной причиной, к примеру, будет трудоустройство в другую компанию по трудовому договору на неопределенный срок, утрата профессиональной трудоспособности и т.д. Работник, расторгнувший срочный трудовой договор без уважительной причины, по решению суда может быть вынужден выплачивать компенсацию работодателю.

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с нормами французского трудового права именуется иначе чем увольнение по собственному желанию (не «démission», а «licenciement») и допускается в следующих случаях: 1) по персональным мотивам (по причинам личного характера); 2) по экономическим мотивам.

При увольнении по инициативе работодателя работнику обязательно должно быть вручено письменное уведомление о предстоящем увольнении с указанием причин. Если работник оспорит увольнение в Conseil des prud'hommes, то работодатель, отстаивая правомерность своих действий, может ссылаться только на те причины, которые названы в уведомлении. Работник вправе ссылаться и на другие факты. Увольнение по персональным мотивам может быть следствием совершения работником дисциплинарного проступка, тогда оно будет аналогичным увольнению за виновные действия со стороны работника по белорусскому законодательству. Кроме того, увольнение по персональным мотивам может быть следствием несоответствия работника зани-

маемой должности из-за недостаточной квалификации, если работодатель не имеет возможности перевести его на другое место работы.

Главное, что у работодателя в этом случае должна быть действительная и серьезная причина (*cause réelle et sérieuse*) для прекращения трудовых отношений с работником. Если такой причины нет, Трудовой кодекс Франции предусматривает наложение на работодателя финансовых санкций, величина которых зависит от стажа работы сотрудника и размера организации.

Согласно статье L 1235-3 Трудового кодекса Франции, если работник отработал в компании не менее 2 лет и численность персонала составляет не менее 11 человек, работодатель, уволивший работника без действительной и серьезной причины, будет обязан выплатить такому работнику компенсацию в размере не менее 6-месячного заработка. При меньшем стаже работы лица в организации (либо меньшем количестве сотрудников в компании) размер компенсации утверждается судом.

Процедура увольнения работника по персональным мотивам включает несколько обязательных моментов:

- 1) вызов работника на собеседование;
- 2) проведение собеседования (не ранее чем через 5 рабочих дней после вызова);
- 3) при принятии работодателем решения об увольнении – уведомление об увольнении работника (не ранее чем через 2 рабочих дня после собеседования).

Если работодатель нарушил процедуру, работник получает право на компенсацию в размере 1 месячного заработка согласно статье L 1235-2 Трудового кодекса Франции. При несоблюдении процедуры (а равно при превышении месячного срока для увольнения за дисциплинарный проступок, при нарушении работодателем дополнительных требований, установленных коллективным договором) суд может обязать работодателя выплатить дополнительные средства уволенному работнику.

Увольнение по инициативе работодателя по экономическим мотивам (статья L1233-3 и следующие статьи Трудового кодекса Франции) не имеет отношения к личности работника. Прекращением трудового договора по данному основанию будет:

- увольнение работника вследствие реорганизации предприятия, необходимой для сохранения его конкурентоспособности;
- увольнение из-за прекращения деятельности предприятия.

Срок предупреждения работника о предстоящем увольнении составляет минимум 2 месяца.

В качестве самостоятельного основания прекращения трудового договора во Франции предусмотрен акт расторжения трудового договора работником по вине работодателя (*la prise d'acte de la rupture*). В Трудовом кодексе Франции упоминание об этой форме прекращения трудовых отношений отсутствует, она создана судебной практикой – судами по трудовым спорам и Кассационным Судом Франции. Работник требует расторжения договора вследствие виновных действий (бездействия) работодателя. Последствия для работодателя в этом случае значительно отличаются от последствий увольнения работника по собственному желанию. Применение данного основания возможно только через суд по трудовым спорам.

Если суд не признает доводы работника убедительными, то прекращение трудового договора будет им квалифицировано как увольнение по собственному желанию. Если позиция работника будет признана судом правомерной, то прекращение трудовых отношений вызовет для работодателя такие же последствия, как увольнение работника без действительной и серьезной причины. Бремя доказывания обоснованности прекращения трудовых отношений лежит на работнике.

Кроме того, возможна иная форма прекращения трудовых отношений через обращение работника в суд с просьбой расторгнуть трудовой договор вследствие неправомерных действий работодателя (*la résiliation judiciaire du contrat*). В этом случае решение о расторжении договора или оставлении его в силе будет приниматься судом. Если суд признает, что факты, изложенные работником, достаточны, для работодателя возникнут те же последствия как и при увольнении работника без действительной и серьезной причины. В отличие от предыдущей ситуации трудовой договор на момент рассмотрения дела в суде действует и работник продолжает работу.

## **ТЕМА 7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН. ТРУДОВЫЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ОТПУСКА**

### **7.1 Международные нормы регулирования рабочего времени. Директива Европейского парламента и Европейского Совета от 04.11.2003 № 2003/88/ЕС о некоторых аспектах организации рабочего времени: основные положения. Конвенции и Рекомендации МОТ**

Директива 2003/88/ЕС, также известна как Директива Европарламента и Совета 2003/88 ЕС «о некоторых аспектах организации рабочего времени» (англ. *Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time*) – нормативный акт, которым регулируется порядок лимитизации рабочего времени и определения времени отдыха. Документ был принят 4 ноября 2003 года в Брюсселе Европарламентом и Советом Европы и вступил в силу 2 августа 2004 года.

Предметом Директивы является регулирование отношений Государствами-членами ЕС в сфере порядка лимитизации рабочего времени и определения времени отдыха. В документе особая роль отведена в всестороннем раскрытии таких определений, как «мобильный работник», «оффшорная деятельность», «достаточный отдых». Новаторской особенностью Директивы является положение о том, что нормы данного документа являются императивными. На практике это означает, что любые изменения в трудовом законодательстве стран-членов Европейского Союза, которые будут направлены на ухудшение правового положения работника, априори станут недействительными, поскольку будут идти вразрез с требованиями Директивы 2003/88/ЕС и считаться незаконными.

Под «рабочим временем» понимается любой период, в течение которого работник согласно национальному законодательству и/или практике находится на рабочем месте в распоряжении работодателя и при осуществлении своей деятельности или своих функций.

Под «периодом отдыха» понимается любой период, который не является рабочим временем.

Под «ночным периодом» понимается любой период длительностью не менее семи часов, как он определен национальным законодательством, который включает в любом случае промежутки времени между 24 часами и 5 часами.

Под «достаточным отдыхом» понимается тот факт, что работники располагают регулярными периодами отдыха, продолжительность которых выражена в единицах времени, и которые являются достаточно долгими и непрерывными, чтобы избежать причинения работниками травм самим себе, своим коллегам или другим лицам и чтобы не допустить нанесения ими вреда своему здоровью в краткосрочной или более длительной перспективе вследствие усталости либо других нерегулярных ритмов труда.

Максимальная еженедельная продолжительность рабочего времени согласно Директиве 2003/88/Е составляет:

а) еженедельная продолжительность рабочего времени была ограничена посредством законодательных, регламентарных или административных положений либо посредством коллективных договоров или соглашений, заключаемых между социальными партнерами;

б) средняя продолжительность рабочего времени в расчете на каждый семидневный период не превышала **сорока восьми часов**, включая сверхурочные часы.

Государства-члены принимают необходимые меры, чтобы любой работник пользовался правом на ежегодный оплачиваемый отпуск не менее четырех недель в соответствии с условиями его получения и предоставления, предусмотренными национальным законодательством и/или практикой.

Минимальный период ежегодного оплачиваемого отпуска не может заменяться финансовой компенсацией, кроме как в случае прекращения трудовых отношений.

### **Международные нормы регулирования рабочего времени**

В международных нормах регулированию рабочего времени уделяется значительное внимание. Самая первая Конвенция N 1 МОТ «О рабочем времени в промышленности» (1919 г.) установила 8-часовой рабочий день и 48-часовую рабочую неделю. Превышение указанной продолжительности допускалось «при несчастном случае или угрозе такового, в случае необходимости срочных работ по ремонту машин или оборудования или в случае непреодолимой силы». Превышение также допускалось на таких работах, которые предполагают сменный график при непрерывном характере производства. Рабочее время в неделю при этом не должно было превышать 56 часов.

Следующей по важности стала Конвенция N 47 МОТ «О сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю» (1935 г.) Конвенция МОТ № 47 (1935 г.) «О сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю».

Рекомендация N 116 МОТ «О сокращении продолжительности рабочего времени» (1962 г.) предусматривала необходимость выработки каждым членом МОТ национальной политики, направленной на постепенное сокращение нормальной продолжительности рабочего времени. Составной частью такой политики должны были стать немедленные меры по сокращению рабочей недели в том случае, если она превышает 48 часов. При этом компетентный орган должен устанавливать предельное число сверхурочных часов, которое может быть проработано в течение определенного периода времени.

Согласно Рекомендации N 116 МОТ Рекомендация МОТ № 116 (1962 г.) «О сокращении продолжительности рабочего времени» *нормальной продолжительностью рабочего времени считается принятое законодательством, коллективными договорами или арбитражными решениями число часов или количество часов, сверх которых всякая оплачиваемая работа оплачивается по особым ставкам для сверхурочных. При исчислении средней нормальной продолжительности рабочего времени за основу берется рабочая неделя. Сверхурочными являются все часы, проработанные сверх нормальной продолжительности рабочего времени. Предельное число таких сверхурочных часов устанавливается компетентным органом.*

Этот орган в соответствии с положениями Рекомендации N 116 МОТ должен систематически проводить консультации с наиболее представительными организациями работодателей и работников. Данные консультации должны затрагивать и вопросы оплаты сверхурочной работы. При этом особо учитывается положение отдельных категорий работников, среди которых беременные женщины, кормящие матери, молодые работники в возрасте до 18 лет, лица с ограниченной трудоспособностью в силу определенных недостатков. Учет нормального рабочего времени и сверхурочного времени

должен производиться работодателем, контролироваться трудовой инспекцией и в случае нарушения его продолжительности повлечь применение соответствующих санкций.

В основном все специальные нормы, регулирующие рабочее время в отдельных отраслях и по отдельным категориям работников закреплены в международных нормах. Например, Конвенция N 172 МОТ «Об условиях труда в гостиницах, ресторанах и аналогичных заведениях» (1991 г.) и Рекомендация к ней N 179 МОТ. Здесь термин «рабочее время» Конвенция определяет как время, в течение которого трудящиеся находятся в распоряжении предпринимателя. В соответствии с национальным законодательством и сложившейся практикой им предоставляется приемлемый минимальный ежедневный (средней продолжительностью 10 непрерывных часов) и еженедельный отдых (не менее 36 часов, которые должны быть предоставлены непрерывно). Кроме того, они должны заблаговременно информироваться о графиках работы. Если трудящиеся в случае необходимости привлекаются к работе в праздничные дни, то они получают соответствующую компенсацию в виде свободного времени или денежного вознаграждения, что определяется посредством коллективных переговоров или согласно национальному законодательству или практике. Рекомендация устанавливает необходимость постепенной ликвидации практики разделения рабочего времени на части, а также необходимость принятия мер, обеспечивающих правильный подсчет и регистрацию рабочего времени и сверхурочных работ.

Работа в ночное время определяется Конвенцией N 171 МОТ и Рекомендацией N 178 МОТ «О ночном труде» (1990 г.). Более ранние акты регулировали ночной труд применительно к таким категориям работников, как женщины и молодежь.

В Конвенции N 171 МОТ «О ночном труде» (1990 г.) *ночной считается работа продолжительностью не менее 7 часов подряд, включая промежуток между полуночью и 5 часами утра.* Конвенция N 171 МОТ и Рекомендация N 178 МОТ содержат комплекс норм, направленных на установление мер, принимаемых в целях охраны здоровья работающих в ночное время, предоставление им возможности профессионального роста, содействия в выполнении семейных и общественных обязанностей. К числу таковых относятся, в частности, право на прохождение бесплатного медицинского обследования по просьбе работника, получение первой медицинской помощи и консультаций по уменьшению ущерба для здоровья, связанного с ночным трудом.

Не запрещая в принципе ночной труд для женщин в период беременности, Конвенция N 171 МОТ предусматривает перевод женщины на работу в дневное время до и после рождения ребенка в течение, по крайней мере, 16 недель, из которых не менее 8 недель должны предшествовать предполагаемой дате рождения ребенка. Необходимость предоставления дополнительных периодов работы в дневное время должна быть подтверждена медицинскими свидетельствами, удостоверяющими, что это необходимо для здоровья матери или ребенка: во время беременности и в течение определенного времени сверх периода после рождения ребенка, устанавливаемого по согласованию с представительными органами предпринимателей и трудящихся.

## **7.2 Нормирование рабочего времени**

Основным законом в сфере правового регулирования рабочего времени в США является Закон «О справедливых условиях труда» 1938 г. (Fair Labor Standards Act, FLSA). В указанном Законе закрепляется нормальная продолжительность рабочего времени, содержатся положения о сверхурочных работах, а также особенности правового регулирования труда несовершеннолетних. Он охватывает большую часть работников, занятых как в государственном, так и в частном секторе экономики (включая государственных и муниципальных служащих, работников.



Согласно Закону «О справедливых условиях труда» устанавливает нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю. На практике работодатель вправе привлечь работников к сверхурочной работе, но обязан оплатить ее не менее чем в полуторном размере.

Обеденный перерыв обычно устанавливается законодательством штатов. К примеру, в законодательстве Калифорнии, Колорадо, Невады и Вашингтона зафиксировано требование о перерыве из расчета не менее 10 минут за каждый отработанный час при работе более 4 часов в сутки. Во многих штатах предусмотрен перерыв на обед не менее 30 минут.

На федеральном уровне в США отсутствуют и гарантии, предоставляющие работникам право на ежегодный оплачиваемый отпуск. По данным Бюро трудовой статистики за 2011 год средняя продолжительность оплачиваемого отпуска госслужащих составила 8 дней, для госслужащих штата и муниципальных служащих – 11 дней, в частном секторе экономики – 8 дней (минимальная – 5 дней – в сфере обслуживания, максимальная – 12 дней – в сфере образования). Как правило, положения о ежегодных оплачиваемых отпусках закрепляются на локальном уровне.

На практике оплачиваемый отпуск составляет обычно от 1 недели в течение первых нескольких лет до 3 недель у работников с большим стажем работы.

Закон «Об отпуске по семейным и медицинским обстоятельствам» предусматривает право некоторых категорий работников на 12-недельный неоплачиваемый отпуск 1 раз в год. Закон призван помочь сотрудникам совмещать работу и семейные обязанности, отпуск является неоплачиваемым и берется при необходимости. Действие Закона распространяется на все государственные учреждения, а также на компании, в которых работают 50 и более сотрудников. Работодатель обязан обеспечить право работника на ежегодный 12-недельный неоплачиваемый отпуск на основании любой из следующих причин:

- рождение и уход за новорожденным ребенком;
- осложнение после беременности, если это превышает срок реабилитации;
- усыновление ребенка;
- уход за близким членом семьи, нуждающимся в нем по состоянию здоровья;
- отпуск по болезни работника, когда он не в состоянии выполнять трудовую функцию.

Данное право распространяется на сотрудников, проработавших у работодателя не менее 12 месяцев.

Количество нерабочих праздничных дней в США составляет 10 дней в году. В тех случаях, когда нерабочий праздничный день выпадает на субботу или воскресенье, предшествующая ему пятница либо следующий за ним понедельник также является выходным днем. На уровне штатов либо на локальном уровне перечень нерабочих праздничных дней по инициативе работодателя может быть расширен. Законом нерабочие праздничные дни предоставляются только государственным служащим, но остальные работодатели обычно включают в содержание коллективного договора государственные праздники.

Оплата больничного при предоставлении документа от врача зависит от медицинской страховки работника. Страховку оплачивает работодатель или сам работник. Нередко работодатель оплачивает лишь минимум, не предусматривающий оплаты больничного листа.

Продолжительность рабочей недели во **Франции** устанавливается в размере 35 часов (по общему правилу, неделя начинается в 0 часов в понедельник и заканчивается в 24 часа в воскресенье).

В некоторых отраслях, где в рабочее время сотрудник не занят постоянно, и допускается время бездействия со стороны работника (медицина, социальные сферы), может быть установлена иная продолжительность рабочей недели. Однако в этом случае она формально приравнивается к общей продолжительности.

Сверхурочные часы (более 35 часов в неделю или 1607 часов в год) не могут превышать годовую норму, установленную коллективным договором или отраслевым соглашением. В случае ее превышения, работнику полагаются дополнительные дни отдыха. Исключение в вопросе недельной нормы составляют сезонные работы. Коллективным договором может устанавливаться иная недельная норма рабочего времени.

За сверхурочную работу сотруднику полагается увеличение заработной платы. Так за первые 8 часов работы, превышающих недельную норму, работник имеет право на доплату в размере 25% за каждый час работы. За каждый час работы сверх этих восьми часов – доплату в размере 50%. Отраслевое соглашение или коллективный договор может установить меньший размер доплаты, но не менее 10% за каждый час. Также вместо денежной доплаты может быть закреплено право работника на дополнительное время отдыха. В этом случае, сверхурочные часы не влияют на расчет годовой нормы рабочего времени. Если время работы за день достигает шести часов, то работник имеет право на перерыв, продолжительностью не менее 20 минут.

Ежедневное рабочее время не может превышать 10 часов, а еженедельное – 48 часов. В исключительных случаях некоторые организации могут превышать этот лимит в определенном периоде, но в любом случае еженедельное рабочее время не может быть более 60 часов.

Трудовой кодекс Франции предусматривает возможность заключения с отдельными категориями работников соглашения с указанием количества часов или дней, которые этот работник должен будет отработать в течение года. Такая возможность должна быть предусмотрена коллективным договором или отраслевым соглашением. Это соглашение заключается в письменном виде с согласия работника. Соглашение заключается с сотрудниками, которые обладают определенной независимостью в организации своего рабочего времени и природа функций которых позволяет им отступать от общего трудового распорядка, а также с работниками, срок рабочего времени которых не может быть определен заранее, и при этом они обладают независимостью в организации своего рабочего времени для выполнения возложенных на них обязанностей. По требованию конкретных работников, работодатель имеет право отступать от общего распорядка дня и устанавливать индивидуальный распорядок при условии, что представительный орган не возражает, а инспектор труда уведомлен об этом. В таком случае рабочие часы могут переноситься по желанию работника с одной недели на другую. Работодатель обязан размещать в доступном месте часы начала и окончания работы и время отдыха. Для работников с индивидуальным распорядком дня также должно быть установлено рабочее расписание.

Работники с ограниченными способностями и работники-инвалиды имеют право потребовать от работодателя изменения их трудового графика с тем, чтобы облегчить их доступ к работе и выполнение их трудовых обязанностей. Лица, ухаживающие за ними также имеют право на соответствующие изменения распорядка дня. По общему правилу, неотработанные часы не восстанавливаются. Но в исключительных случаях, они могут быть отработаны. Такими случаями признаются: аварии, стихийные бедствия, непреодолимая сила, а также инвентаризация и простой.

Интересным положением можно назвать норму ТК Франции, согласно которой любой работник может, принимая во внимание реальную ситуацию на предприятии, потребовать изменения своего графика работы с целью регулярных занятий спортом.

Работа в ночное время также подлежит подробному регулированию французским законодателем. **Работа с 21 до 6 часов утра считается работой в ночное время.** В качестве исключения для работников в сфере теле-, радиовещания, прессы, ночных клубов, ночным временем считается период с 24 до 7 часов утра. Однако работа в ночное время считается исключением из общего правила об охране труда. В этом случае работодатель должен принимать во внимание дополнительные требования охраны здоровья и безопасности на рабочем месте.

Использование труда работников в ночное время должно быть оправдано необходимостью поддержания непрерывности экономической деятельности или иной общественной необходимостью. Причем если выполнение работы в ночное время становится несовместимым с семейными обязанностями работника, такими как воспитание ребенка, или опека над недееспособным лицом, работник может отказаться от такой работы, и этот отказ не будет считаться основанием для увольнения. Привлечение сотрудников для работы в ночное время должно быть предварительно установлено в коллективном договоре или отраслевом соглашении. В случае отсутствия такого договора или соглашения, работник может быть нанят для работы в ночное время при условии, что с ним были проведены предварительные переговоры и получено разрешение инспектора труда.

Время ночной работы в течение дня не может превышать 8 часов, а в течение недели – 40 часов. Все сотрудники, работающие в ночное время, имеют право на дополнительное медицинское наблюдение. Такие работники имеют преимущественное право на заключение трудового договора со своим работодателем, предусматривающим работу в дневное время. В отношении рассмотренных правил, работодатели имеют возможность их изменять в лучшую для работника сторону. Изменения же в худшую сторону являются редким исключением, обусловлены необходимостью доказать экономическую целесообразность и получением разрешения компетентных органов.

Нормальная продолжительность рабочего времени в **Германии** составляет 40 часов в неделю, коллективными договорами это время нередко сокращаются до 38 часов. Согласно Закону «О продолжительности рабочего времени» максимально допустимое рабочее время не может превышать 10 часов в день, при этом в среднем за 6 месяцев оно не должно превышать 8 часов в день, таким образом, дополнительные часы работы должны компенсироваться последующим сокращением рабочего дня.

Привлечение к сверхурочной работе допускается в случае необходимости, например, при аварии, отсутствии сменщика и т.д.

Максимально возможная продолжительность работы — 48 часов в неделю. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии с коллективным договором или соглашением либо по усмотрению работодателя может быть произведена компенсация переработки путем предоставления отгула. В некоторых случаях работник вправе отказаться от сверхурочной работы, в том числе по причинам личного характера.

Обеденный перерыв в Германии при продолжительности работы от 6 до 9 часов составляет 30 минут, а при большей продолжительности рабочего дня – 45 минут.

Длительность установленного законом ежегодного отпуска – 20 рабочих дней при 5-дневной рабочей неделе и 24 рабочих дня при 6-дневной. Нередко коллективным или трудовым договором оговаривается право на более продолжительный отпуск, 5–6 недель, для получения права на который необходимо проработать у работодателя в течение определенного периода времени.

Отдельные категории работников имеют право на удлиненный отпуск по закону:

- несовершеннолетние до 16 лет – 30 рабочих дней отпуска в году;
- несовершеннолетние от 16 до 17 лет – 27 рабочих дней;
- несовершеннолетние от 17 до 18 лет – 25 рабочих дней.

Работники-инвалиды имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 1 дня за каждый рабочий день рабочей недели, то есть на 5 дней дополнительного отпуска при 5-дневной рабочей неделе.

Предоставляемый работнику в случае необходимости дополнительный (административный) отпуск не оплачивается работодателем.

Нормальная продолжительность рабочего времени по законодательству **Китая** составляет 40 часов в неделю при 8-часовом рабочем дне в соответствии со статьей 3 Положения **КНР** «О рабочем времени работников».

На практике в ряде регионов Китая продолжительность рабочего времени больше нормативной.

Согласно Трудовому кодексу КНР, если предприятию, в силу производственной специализации, не удастся соблюдать установленную законодательно продолжительность рабочего времени и предоставлять минимум 1 выходной в неделю, работодатель может подать заявку на получение разрешения от органов трудовой администрации (Министерства труда и социального обеспечения Китая) и перейти на иную систему организации труда и отдыха.

Границы возможного отступления от нормы не установлены, вследствие чего положение рабочих на фабриках ТНК, предприятия которых размещены в Китае, крайне неблагоприятно. Многие фабрики, особенно на севере Китая, где традиционно положение работника хуже, чем в остальных регионах, устанавливают обязательный рабочий день до 12 часов.

Привлечение к сверхурочной работе согласно статье 41 Трудового кодекса КНР возможно. При производственной необходимости работодатель вправе продлить рабочий день после согласования с профкомом на 1 час в день, а при особых обстоятельствах – до 3 часов в день и до 36 часов в месяц. Оплата сверхурочной работы должна производиться в полуторном размере (п. 1 статьи 44 Трудового кодекса КНР).

Обеденный перерыв длится обычно от 40 минут до 2 часов.

Ежегодный отпуск, установленный статьей 3 Положения «О ежегодном оплачиваемом отпуске работников», составляет (в рабочих днях исходя из 5-дневной рабочей недели):

- 5 дней при стаже от 1 до 10 лет;
- 10 дней при стаже от 10 до 20 лет;
- 15 дней при стаже более 20 лет.

Замена ежегодного отпуска денежной компенсацией допускается с согласия работника при производственной необходимости и предполагает выплату отпускных в тройном размере.

Оплачиваемые отпуска по закону предоставляются также:

- для свадьбы – 3 дня (плюс дополнительные 7 дней, если невеста старше 23 лет, а жених – 25) ;
- для похорон близких родственников — 3 дня;
- для участия в общественной деятельности (партийная, профсоюзная работа и т.д.).

Специальным положением «Об охране труда женщин» предусмотрено предоставление декретного отпуска продолжительностью не менее 98 дней, из них 15 – до родов, а в случае сложных родов – еще 15 дней, при рождении нескольких детей – 15 дополнительных дней на каждого ребенка.

Нерабочими праздничными днями в Китае являются: Новый год, Китайский новый год (3 дня), Международный день труда, Национальный праздник (3 дня), иные государственные праздники (Цинмин, Дуанью, Праздник середины осени).

Если за работу в выходной день предусмотрена оплата в двойном размере, то за работу в нерабочий праздничный день – в тройном размере (статья 44 Трудового ко-

декса КНР). Для отдельных групп граждан сокращенными или выходными днями являются День женщин (8 марта), День молодежи (4 мая), День детей (1 июня) и День основания Народно-освободительной армии Китая (1 августа).

### 7.3 Виды нестандартных режимов рабочего времени: сравнительный анализ

Гибкий график работы (Flexible schedules) в США.

Гибкий график работы является альтернативой традиционной работы с 9 до 17.00, 40-часовой рабочей недели. Данный режим работы позволяет сотрудникам варьировать время их прибытия и отбытия.

В некоторых случаях, сотрудники, работающие в режиме гибкого рабочего графика, обязаны отрабатывать определенное количество часов платежного периода, а также присутствовать во время ежедневных «основных часов» (core time). Закон о справедливых условиях труда не определяет такое понятие, как «гибкий рабочий график». Механизм и правила такого рабочего режима устанавливаются сторонами соглашения, работодателем и работником (или его представителем). Надо отметить, что данный график работы является одним из наиболее распространенных в Америке и выступает предметом активных дискуссий и исследований, проводимых Министерством труда.

Разделение работы (Job sharing)

Разделение работы – это выполнение обязанностей одной трудовой функции двумя и более сотрудниками в соответствии с трудовым договором или иным соглашением. Каждый из таких сотрудников работает в режиме неполного рабочего дня и связан с остальными лишь бюджетным урегулированием. Данный режим работы не санкционирован на федеральном уровне и находится в компетенции работодателя. Надо отметить, что преимуществами разделения работы, как показывают исследования Министерства труда, являются повышение производительности, укрепление морального духа работников. Такой режим работы выступает для работодателя хорошим способом набора новых сотрудников и удержания существующих. Однако, чтобы такой механизм распределения трудовых ресурсов был эффективен, необходимо создать соответствующие условия труда для людей, чтобы они могли справиться с работой, действуя как один человек.

Сверхурочные (Overtime)

Для всех работников, за исключением, «исключительных», Закон о справедливых условиях труда требует оплаты сверхурочных часов работы.

Исключения из правил в некоторых случаях применяются в отношении категорий сотрудников, работающих в пожарной охране, в больницах и домах престарелых. Ряд штатов имеют свои законы о сверхурочных часах работы. В ситуации, когда к работнику применяются как нормы штата о труде, так и федеральные трудовые нормы, он вправе выбрать более высокий стандарт такого рабочего режима (то есть того, в соответствии с которым сверхурочные оплачиваются в большем размере). Немного опосредованно стоят сотрудники, работающие по строительному контракту. В связи с активной государственной политикой в области жилищного строительства, данной категории работников, в частности подрядчикам и субподрядчикам, предоставляются более выгодные условия сверхурочной работы. Так, согласно Закону о контрактных часах работы и стандартах безопасности, подрядчики и субподрядчики имеют право на повышенную оплату дополнительных и сверхурочных часов. Здесь нельзя не отметить некоторое неравенство в положении разных категорий работников. Если некоторые из них вообще не имеют права на оплачиваемые сверхурочные часы, то другие наоборот, обладают этим правом с избытком. Скорее всего, это осознанная дифференциация работников вызвана приоритетными направлениями внутрисоединенной политики Соединенных Штатов и, возможно, компенсируется в других областях.

#### Работа в выходные дни (Weekend work)

Условия выполнения сотрудником трудовой функции в выходные дни не урегулированы на законодательном уровне и относятся к компетенции договоров и соглашений. Однако, исходя из прав работников и существующей практики, работа сотрудника, выходящая за пределы 40-часовой рабочей недели, если он не входит в категорию «исключительных» работников (exempt employees), практически всегда оплачивается работодателем.

#### Работа в ночное время и сменная работа (Night work & shift work)

Хотя Закон о справедливых условиях труда не требует от работодателей оплаты работы в ночное время, в подавляющем большинстве трудовых договоров такое положение оговорено. При этом Закон устанавливает определенные гарантии оплаты такой работы. Так, при включении в договор права работника на оплачиваемую работу в ночное время или смену, работодатель автоматически обязуется платить ему (сотруднику) за такой вид работы сумму не меньше, установленной Законом. Тем самым работодатель не имеет возможности как-то притеснить права трудящегося в данном режиме работы.

### 7.4 Тенденции правового регулирования времени отдыха за рубежом

Закон США «О семье и отпуске по болезни» предусматривает право некоторых категорий работников на 12-недельный неоплачиваемый отпуск один раз в год. Данный закон предназначен для того, чтобы помочь сотрудникам результативно совмещать работу и семейные обязанности путем разрешения им брать такой неоплачиваемый отпуск, когда это будет необходимо. Помимо этого, целью Закона является обеспечение равных возможностей занятости для мужчин и женщин, как следствие – предотвращение половой дискриминации, а также согласование и примирение законных интересов работодателя.

Действие Закона о семье и отпуске по болезни распространяется на все государственные учреждения, государственные и частные начальные и средние школы, а также на компании, в которых работают 50 и более сотрудников. Работодатели таких организаций и учреждений обязаны обеспечить право работника на ежегодный 12 – недельный неоплачиваемый отпуск на основании любой из следующих причин:

- рождение и уход за новорожденным ребенком;
- осложнения после беременности, продолжительность которых превышает срок реабилитации;
- усыновление сотрудником ребенка и его начальное воспитание;
- уход за близким членом семьи (супругом, детьми или родителями) с тяжелым состоянием здоровья;
- отпуск по болезни самого сотрудника, когда он не в состоянии выполнять трудовую функцию из-за тяжелого состояния здоровья.

Следует отметить, что данное право распространяется на сотрудников, проработавших у работодателя не менее 12 месяцев, не менее 1250 часов за последние 12 месяцев. Порядок определения количества отработанных работником часов определяется в соответствии с установленными Законом США «О справедливых условиях труда» принципами определения компенсации часов или работы.

Исключением выступают работники органов местного образования, для которых устанавливаются требования согласно актам соответствующего уровня.

#### Отпуск (Vacation leave)

Закон США «О справедливых условиях труда» не требует от работодателя оплаты такого неотработанного времени, как отпуск. При этом закон не ограничивает стороны трудового договора в данном вопросе и дает им возможность урегулировать его на уровне соглашения. Однако здесь есть свои нюансы. Так, по государственному контракту, заключенному в соответствии трудовыми стандартами Закона Макнамара

О'Хара, работник, заработная плата которого превышает 2500\$, имеет право требовать оплачиваемый ежегодный отпуск. Еще одно исключение – сотрудник, работающий по государственному контракту, заключенному в соответствии с Законом Дэвиса – Бэкона и связанных с ним актами, и входящий в специальную категорию работников, определенных данным законом. Такой работник также имеет право требовать оплачиваемый отпуск. Из вышесказанного можно сделать вывод, что по общему правилу, отпуск является неотработанным работником временем и, соответственно, не оплачивается работодателем. Но при этом существует ряд условий, дающих работнику право на оплачиваемый отпуск: в одних случаях, это уровень заработной платы, в других – определенная служебная категория.

## **ТЕМА 8. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПОРЯДКА И УСЛОВИЙ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

### **8.1 Понятие и формы выплаты заработной платы**

Международное регулирование заработной платы отражено в правовых актах Организации Объединенных Наций и Международной организации труда.

Международный пакт ООН об экономических, социальных и культурных правах (статья 7) провозгласил право каждого человека на справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности, без какого бы то ни было различия.

Конвенция МОТ № 95 «Об охране заработной платы» (1949 г.) определяет *заработную плату как всякое вознаграждение или всякий заработок, исчисляемый в деньгах и устанавливаемый соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме предприниматель уплачивает трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны.*

Основными положениями данной Конвенции являются:

– денежная заработная плата выплачивается исключительно в валюте, имеющей законное обращение в данной стране, а уплата в форме долговых обязательств, расписок, купонов или в какой-либо иной форме, якобы соответствующей законной валюте, запрещается;

– законодательство страны, коллективные договоры и арбитражные решения могут разрешить частичную выплату заработной платы натурой в тех отраслях промышленности или профессиях, где такая выплата является обычной или желательной; выплата заработной платы в виде спиртных напитков с высоким содержанием алкоголя, а также в виде вредных для организма наркотиков не разрешается ни при каких обстоятельствах;

– заработная плата выплачивается регулярно;

– выплата заработной платы, когда она производится в деньгах, должна происходить только в рабочие дни и в самом месте работы или поблизости от него, если национальное законодательство, коллективный договор или решение арбитражного органа не предусматривают иного или если другие известные трудящимся способы не признаются более целесообразными.

Конвенцию «Об охране заработной платы» сопровождает Рекомендация Международной Организации Труда от 1 июля 1949 года № 85 «Об охране заработной платы», в которой более подробно описывается: порядок удержания из заработной платы, периодичность выплаты заработной платы, порядок извещения трудящихся об условиях получения заработной платы и извещения о заработной плате и внесении записей в платежную ведомость и др.

Анализ ст. 4 Право на справедливое вознаграждение за труд «Европейской социальной хартии» дает основание очертить принципы, на которых базируется этот принцип: 1) обеспечение работникам и членам их семей достойного уровня жизни; 2) гарантированное повышение оплаты труда при привлечении к сверхурочным работам, за исключением отдельных случаев; 3) равной оплаты труда мужчин и женщин за равноценный труд; 4) своевременное сообщение о прекращении трудовых отношений; 5) запрещение осуществления отчислений и издержек из заработной платы, кроме случаев, предусмотренных национальным законодательством и условиями коллективного договора.

Статья 4 Хартии предусматривает право на повышенную ставку вознаграждения за работу в сверхурочное время, право мужчин и женщин на равное вознаграждение за равноценный труд, отчисление из заработной платы только на условиях и в размерах, предусмотренных законодательством, коллективными договорами или арбитражными решениями; осуществление этих прав путем свободного заключения коллективных договоров, внедрением законных систем начисления зарплаты.

Конвенция № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (Женева, 29 июня 1951 г.). В ней говорится: «Каждый Член Организации при помощи средств, соответствующих действующим методам установления ставок вознаграждения, поощряет и в той мере, в какой это совместимо с указанными методами, обеспечивает применение в отношении всех трудящихся принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности.

Этот принцип может применяться путем:

- a) либо национального законодательства;
- b) либо системы определения вознаграждения, установленной или признанной законодательством;
- c) либо коллективных договоров между предпринимателями и трудящимися;
- d) либо сочетания этих различных способов» ст. 2 Конвенции № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (Принята в Женеве, 29 июня 1951 г.).

Вообще нужно отметить, что число конвенций МОТ, специально посвященных защите прав трудящихся женщин, относительно невелико. Эпохальной в этом отношении является как раз Конвенция «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности».

Этой Конвенцией было впервые в истории человечества придано международно-правовое значение принципу, согласно которому ставки вознаграждения за труд равной ценности должны определяться без дискриминации по признаку пола. При этом Конвенция предусматривает, что вознаграждение включает в себя обычную, основную или минимальную заработную плату или обычное или минимальное жалованье и всякое другое вознаграждение, предоставленное прямо или косвенно в деньгах или в натуре предпринимателем трудящемуся в силу выполнения последним какой-либо работы. Тем самым МОТ был сделан важный шаг для реализации в сфере трудовых отношений нормы Всеобщей декларации о правах человека, провозгласившей равенство всех людей независимо от расы, цвета кожи, национальности, пола и других обстоятельств.

Принятие МОТ Конвенции № 100 отнюдь не преследовало цель создать в вопросах оплаты труда всеобщую уравниловку. В статье 3 Конвенции специально оговорено, что разница в ставках вознаграждения, которая соответствует независимо от пола разнице, вытекающей из объективной оценки исполняемой работы, не рассматривается как противоречащая принципу равного вознаграждения мужчин и женщин. Такая оговорка, логически обоснованная, оставила решение вопроса о методе объективности оценки исполненной работы на усмотрение компетентных властей того или иного государства.



В 1957 году в Договоре об основании Европейского Экономического Содружества (с 1993 г. – Договор об основании Европейского Союза) государства закрепили общее согласие относительно необходимости улучшения условий труда и жизненных стандартов работников. Одним из таких стандартов есть заработная плата. По определению экспертов Евросоюза, минимальная зарплата должна составлять 2–2,5 прожиточных минимума и при этом она в большинстве стран мира составляет 35–40% от средней. Статья 141 Договора об основании Европейского Союза устанавливает принцип равной оплаты для мужчин и женщин за одинаковую работу или работу одинаковой стоимости. Равная оплата, без дискриминации по половому признаку, значит: а) что оплата за равную сдельную работу должна высчитываться на основе тех же единиц измерения; б) что оплата за почасовую работу должна быть одинаковой за одинаковую работу. Принцип гендерного равенства по оплате труда закреплен в Директиве 75/11/ЕЭС от 10 февраля 1975 г.

Конвенция № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» (Женева, 3 марта 1970 г.). Данная Конвенция гласит: «Каждый Член Международной Организации Труда, ратифицирующий настоящую Конвенцию, обязуется ввести систему установления минимальной заработной платы, охватывающую все группы работающих по найму, условия труда которых делают применение такой системы целесообразным».

Основной целью регулирования минимальной заработной платы, как это определено в Конвенции МОТ № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» и в одноименной Рекомендации МОТ № 135, должно быть предоставление лицам, работающим по найму, необходимой социальной защиты с позиции прожиточного минимума работника и его семьи. В Конвенции также установлено: «Минимальная заработная плата имеет силу закона и не подлежит понижению; неприменение этого положения влечет за собой соответствующие уголовные или другие санкции в отношении ответственного лица или лиц» ст.2 Конвенции МОТ № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» от 3 марта 1970 г.

Например, минимальная заработная плата в США составляет 7,25 доллара в час. Некоторые штаты устанавливают повышенный размер минимальной оплаты труда. Вопрос о поднятии МРОТ постоянно дискутируется в американском обществе.

С 1 января 2015 г. во Франции составляет 9,61 евро в час и 1457,52 евро в месяц, исходя из 35-часовой рабочей недели.

Минимальный размер оплаты труда до недавнего времени устанавливался в Германии тарифными соглашениями в различных отраслях экономики. Единый МРОТ был установлен законом только с 2015 г. и составляет 8,50 евро в час, как следствие, 1473 евро в месяц.

В Китае не устанавливается единого общегосударственного или регионального МРОТ для всей страны или отдельной провинции. Вместо этого территориальные органы власти (народные правительства или органы труда и социального обеспечения провинций, автономных районов, городов центрального подчинения) определяют размеры МРОТ в провинции для каждой из категорий, по которым распределены административно-территориальные единицы. Распределение по категориям зависит от уровня социально-экономического развития города или района. К первой категории относятся центральные городские районы наиболее развитых городов провинций, ко второй – центральные городские районы остальных городов, к третьей — большинство сельских районов, к четвертой – наименее развитые территории.

Кроме того, МРОТ может быть установлен отраслевым или территориальным соглашением. Размеры МРОТ в отдельных городах Китая по состоянию на 1 марта

2019 года составляют: Шэньчжэнь – 2030 юаней, Шанхай – 1820 юаней, Тяньцзинь – 1680 юаней, Пекин – 1560 юаней, Гуанчжоу – 1550 юаней и т.д. В июле 2019 г. 1 юань соответствовал 0,15 доллара США.

## **8.2 Защита права работников на заработную плату в случае банкротства работодателя: национальный и зарубежный опыт**

Существующие направления развития законодательства об экономической несостоятельности и банкротстве (далее – банкротстве) подтверждают сохраняющуюся актуальность и неопределённость в уровне эффективности данного института, поскольку именно институт несостоятельности является одним из основных рыночных инструментов оздоровления экономики.

Институт несостоятельности (банкротства) позволяет либо восстановить платежеспособность должника, сохранить его как полноценное звено экономической системы, либо исключить из гражданского оборота ввиду нецелесообразности или невозможности продолжения осуществления хозяйственной деятельности должника.

Подобные изменения в экономике страны напрямую влияют на финансовое положение граждан. Так как в период экономического кризиса, как мирового, так и национального масштаба, увеличивается доля субъектов хозяйствования, которые в силу определенных обстоятельств (начиная от потери клиентов и заканчивая грубыми ошибками руководства) не могут осуществлять свою деятельность и вынуждены использовать механизм банкротства.

Одним из самых значимых экономически негативных последствий банкротства субъекта хозяйствования является невозможность исполнения им обязанностей по выплате выходных пособий и оплате труда работников.

Данная проблема на международной правовой арене была затронута в Конвенции Международной организации труда (далее – МОТ) № 95 «Об охране заработной платы» (1949 г.). Статья 11 указанной Конвенции гласит, что работники в случае банкротства и ликвидации предприятия пользуются положением привилегированных кредиторов по отношению к остальным кредиторам. Данная статья закрепляет положение о том, что требования вышеуказанной очереди кредиторов обязаны быть погашены в полном объеме и только после этого на погашение задолженности могут претендовать остальные кредиторы.

Необходимо отметить, что МОТ не остановилась только на «привилегированной модели» защиты, но и пошла дальше, предложив создание гарантийных учреждений, способствующих всесторонней и качественной протекции интересов работников. Конвенция МОТ № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» (1992 г.) (далее – Конвенция МОТ № 173) включила в себя обязательства государств по защите прав и интересов работников экономически несостоятельных (неплатежеспособных) предприятий как посредством придания привилегированного положения работникам, так и с помощью обеспечения гарантийных институтов. Причем объем соответствующих обязательств зависит от выбора ратифицирующим ее государством только одной из предлагаемых систем либо одновременно двух систем защиты путем закрепления и утверждения их в национальном законодательстве [2].

Следует отметить, что на сегодняшний день Конвенция МОТ № 173 Республикой Беларусь не ратифицирована, что, на наш взгляд, негативно отражается на правовом положении трудящихся.

Полагаем, для дальнейшего совершенствования социальной защиты работников субъектов хозяйствования различных правовых форм в Республике Беларусь целесообразно принять меры.

Необходимо внедрить подинститут обязательного социального страхования на случай невыплаты заработной платы и на случай банкротства предприятия. Но следует отметить, что здесь следует провести анализ положения нанимателей и установить, насколько подобная система увеличит финансовую и налоговую нагрузку на них. Если такая нагрузка будет приемлемой и некритичной, то такое нововведение позволит предотвратить нарушение социальных и экономических прав работников данных организаций.

Однако, говоря о возможности создании подобного страхового фонда на случай невыплаты заработной платы и на случай банкротства предприятия, нельзя не вспомнить положения закона о резервном фонде. Исходя из ст. 76 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), резервный фонд должен создаваться в любых организациях независимо от форм собственности, а также у индивидуальных предпринимателей. В то же время законодательством установлен и лимит ежемесячных отчислений в данный фонд – не более 25%.

Таким образом, с одной стороны, законодательством предусмотрена защита прав работников: во-первых, путем установления правила о первоочередном погашении задолженностей, связанных с выплатой зарплат и пособий, во-вторых, путем создания резервного фонда организации как гарантии вышеуказанных выплат. Но в то же время никакого специального контроля за исполнением этого положения создано не было и никаких карающих санкций не введено. Поэтому, не смотря на предписание ст. 76 ТК, большинство организаций предпочитает его игнорировать, а вместо него вводит дополнительную систему премий и компенсаций, прописанных в коллективном договоре. Для них это выгодно, ведь проще выделять по 1–2% ежемесячного дохода на мизерные премии и компенсации, чем от 5 до 20 % в резервный фонд, который организация никогда не сможет задействовать в хозяйственной деятельности. Следует отметить, что всё чаще в нашей стране с инициативой создания данного фонда выступают профсоюзы работников организации, что, на наш взгляд, отражает прогресс в развитии значимости данного института.

Так же в нашем законодательстве не достаточно четко закреплено, кто должен представлять интересы работников в суде. В большинстве случаев это представитель профсоюза, который не всегда может быть объективен и компетентен по некоторым вопросам. А это, как показывает практика, всё чаще приводит к тому, что люди не всегда могут получить законное вознаграждение за свой труд.

Необходимо более четко обозначить роль и место работников при проведении процедур банкротства нанимателя. Совсем необязательно совершать "переворот" в законодательстве о банкротстве, достаточно лишь изучить зарубежный и международный опыт, в котором четко прослеживается тенденция к обеспечению прав работников с использованием института гарантийных учреждений. Например, в США наниматель обязан ежегодно отчислять на счёт работника от 5 до 10% его годовой з/п, тем самым обеспечивая выплату определённой суммы ему в случае ликвидации. Интересным фактом является и то, что задолженность перед работниками организации в Соединённых штатах является основным показателем экономической несостоятельности субъекта хозяйствования.

Новое положение Европейской социальной хартии (пересмотренной) касательно права всех работников на защиту своих интересов в случае банкротства работодателя (ст. 25) в современных условиях экономического и социального развития Беларуси приобретает существенное значение. Данная статья, внесена в пересмотренную Хартию

в соответствии с Конвенцией МОТ о защите требований работников в случае неплатежеспособности работодателя № 173 и Директивы 80/987/ЕС о защите работников при неплатежеспособности работодателя. Отдельные специалисты, анализируя возможные имплементационные пути в национальное законодательство этой нормы, определяют, что “хотя данные документы предусматривают для осуществления гарантийных выплат работникам в случае банкротства работодателя создания гарантийных учреждений или предоставления соответствующих полномочий страховым компаниям, Хартия не требует выполнения обязательств именно таким способом”. Поэтому возможно комбинирование таких инструментов, как обеспечение приоритета в удовлетворении требований работников (например, определение первоочередности выплаты зарплаты по сравнению с другими платежами) и создания гарантийных учреждений.

### 8.3 Тарифные и бестарифные системы оплаты труда

**Тарифная система оплаты труда** – это совокупность нормативных правовых актов, с помощью которых осуществляется дифференциация размеров заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от качественных (сложность, условия труда) либо количественных (интенсивность, производительность) показателей труда.

Основными элементами тарифной системы оплаты труда являются:

- тарифно-квалификационные справочники;
- тарифные сетки;
- тарифные ставки (должностные оклады).

**Тарифно-квалификационные справочники** – это систематизированные перечни работ и профессий или должностей, в которых сформулированы основные квалификационные характеристики и требования (круг должностных обязанностей для должностей), предъявляемые к соответствующим категориям работников.

*Виды тарифно-квалификационных справочников:*

- Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕКТС);
- Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (КСД);
- Квалификационный справочник профессий рабочих, по которым могут устанавливаться месячные оклады, и др.

В соответствии с тарифно-квалификационными справочниками (в порядке, определяемом коллективным договором, соглашением или нанимателем) производится отнесение выполняемых работ к конкретным тарифным разрядам (должностям) и присвоение работникам соответствующей квалификации. Например, ЕКТС содержит перечень работ и профессий рабочих, сгруппированных в разделы по производствам и видам работ, квалификационные характеристики и требования, предъявляемые к рабочим соответствующих профессий и разрядов.

*Тарифно-квалификационные характеристики профессий рабочих по разрядам* состоят, как правило, из трех разделов:

- «Характеристика работ» (в разделе содержится описание основных, наиболее часто встречающихся работ, которые должен уметь выполнять рабочий);
- «Должен знать» (раздел определяет требования, предъявляемые к уровню теоретических и практических знаний и навыков рабочего соответствующей квалификации);
- «Примеры работ» (перечисляются наиболее типичные для данной профессии и разряда работы).

На основании ЕКТС производится тарификация рабочих (присвоение соответствующего квалификационного разряда в зависимости от сложности работ, уровня ква-

лификации по результатам квалификационных экзаменов) и тарификация работ (отнесение различных по степени сложности и ответственности работ к определенным разрядам тарифной сетки).

Присвоение (повышение) разряда оформляется приказом (распоряжением) нанимателя. Сведения о присвоении работнику квалификационного разряда (впервые либо нового, более высокого) заносятся в трудовую книжку работника.

*КСД* содержит квалификационные характеристики руководителей, специалистов и служащих. Квалификационные характеристики по каждой должности содержат три раздела:

- «Должностные обязанности» (в разделе перечисляются функции, которые возлагаются на лицо, занимающее данную должность);
- «Должен знать» (указывается, какими знаниями должен обладать работник);
- «Квалификационные требования» (предусматривается минимальный уровень общей и специальной подготовки, необходимой для выполнения работы).

Соответствие выполняемых обязанностей и квалификации работника квалификационным характеристикам соответствующей должности устанавливается аттестационной комиссией, решение которой имеет для нанимателя рекомендательный характер.

Характеристики и требования, содержащиеся в тарифно-квалификационных справочниках, уточняются и конкретизируются на локальном уровне (например, в должностных инструкциях). Это обусловлено невозможностью в централизованном порядке учесть особенности конкретного производства, организации труда и управления, обязанности и ответственность каждого конкретного нанимателя.

**Единая тарифная сетка (ЕТС)** является важнейшим элементом тарифной системы и представляет собой совокупность квалификационных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов, с помощью которых устанавливается зависимость оплаты труда от квалификации работников, сложности работы и уровня управления.

*Тарифный (квалификационный разряд)* – это показатель, характеризующий уровень квалификации работника и находящийся в прямой зависимости от степени сложности и точности выполняемых работ, а также ответственности работника. Начальный уровень квалификации работника признается соответствующим 1-му разряду.

*Тарифный коэффициент* – показатель, определяющий, во сколько раз тарифная ставка 2-го и последующего разрядов тарифной сетки выше ставки 1-го разряда.

Указанная ЕТС обязательна для организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, и состоит из 27 тарифных разрядов (для хозрасчетного сектора экономики – из 23). Диапазон ЕТС, т.е. соотношение тарифных коэффициентов последнего и 1-го разряда – 7,84:1.

**Тарифные ставки (оклады)** – это выраженный в денежной форме размер оплаты труда различных категорий работников в единицу времени (час, день, месяц).

Часовые и (или) месячные тарифные ставки (оклады) определяются в коллективном договоре, соглашении или нанимателем, а для организаций, финансируемых из бюджета – Правительством РБ или уполномоченным им органом.

Рассчитываемые в соответствии с тарифными коэффициентами Единой тарифной сетки работников и устанавливаемой Правительством тарифной ставки 1-го разряда размеры тарифных ставок и должностных окладов для конкретных профессионально-квалификационных групп работников организаций, финансируемых из бюджета, являются республиканскими тарифами оплаты.

*Тарифная ставка 1-го разряда* представляет собой исходную нормативную величину, устанавливающую минимальный уровень оплаты наиболее простого труда в единицу времени. Для определения тарифной ставки (оклада) конкретного работника производится умножение тарифной ставки 1-го разряда на соответствующий тарифный

коэффициент. Для отдельных профессий, не тарифицируемых по разрядам, используются месячные оклады, определяемые путем умножения тарифной ставки 1-го разряда на кратные размеры этой ставки.

Наниматели, не являющиеся организациями, финансируемыми из государственного бюджета, обязаны использовать республиканские тарифы для дифференциации оплаты труда работников как минимальные гарантии размеров оплаты труда.

Основной элемент системы оплаты труда в Германии – Единая тарифная сетка (ЕТС) которая утверждается в рамках коллективного договора.

Коллективный договор заключается на один год или на несколько лет (при этом более длительный срок предприятию предпочтительнее, так как дает возможность планировать расходы) и имеет две формы:

Единый коллективный договор, заключаемый между профсоюзом и союзом работодателей. Данный договор предусматривает 14-разрядную ЕТС.

Индивидуальный коллективный договор отдельного работодателя и профсоюзом, договор включает в себя 10-разрядную ЕТС, более простую и дешевую для предприятия.

При разработке систем оплаты труда на многих предприятиях Германии исходят из следующих положений:

Системы оплаты труда ориентируются на рынок, отрасль, функцию, производительность труда и результат (распространяется как на тарифный, так и на внетарифный сектор).

Система оплаты труда должна, с одной стороны, оптимально мотивировать сотрудников, с другой – удерживать на разумном уровне объем и структуру издержек.

При установлении общей величины распределяемых среди сотрудников сумм в рамках программ участия в результатах хозяйственной деятельности предприятия последние являются определяющим фактором.

Степень выполнения функций и достижение согласованных в индивидуальном порядке целей служит основой для оценки трудового вклада и тем самым базой для ежегодных мероприятий по регулированию оклада и определению доли участия в успехе.

В заработную плату входит оклад (включая участие в результате) и небольшое число основных дополнительных выплат (например, дополнительное обеспечение старости).

Переменная составляющая заработной платы по своей тенденции должна возрастать, в то время как постоянная составляющая уменьшаться.

Структура системы оплаты труда должна быть прозрачной.

К тенденциям, развивающимся в системах заработной платы на предприятиях Германии, можно отнести следующие:

- построение заводских тарифных систем для конкретных предприятий в рамках допускаемых отклонений от тарифных соглашений союзов работодателей отраслевыми профессиональными союзами;
- применение единых тарифных сеток для рабочих и служащих на базе должностных месячных окладов;
- учет в оплате труда следующих факторов: повышение требований рабочих мест к образованию работников, рост умственных и нервно-психических нагрузок; снижение удельной значимости физических нагрузок и санитарно-гигиенических условий труда в структуре оценки тяжести труда;
- интегральная оценка трудового вклада работников на основе балльных систем, для расчета коэффициентов трудового участия.

Также на немецких предприятиях реализуется система программа поощрения сотрудников за участия в успехе. Помимо степени сложности и интенсивности труда, квалификации работников при определении размера оплаты учитывается поведение

работников на предприятии и, следовательно, такие факторы, как сознательное отношение к труду, солидарность, взаимовыручка, отстаивание интересов предприятия, то есть поведенческие установки. В решении проблем оплаты труда все большее значение приобретают социальные факторы. Что находит отражение в тарифных соглашениях, законах, производственных договорах и индивидуальных трудовых соглашениях. К социально-ориентированным видам оплаты труда в своей книге «Теория управления кадрами в рыночной экономике» Й. Хентце и Й. Метцнер относят, в частности:

- право на оплачиваемый отпуск;
- гарантии минимальной оплаты сдельной работы, в том числе в случае неточной выработки;
- определение ставок и расценок в зависимости от возраста, соответствующего стажа работы на данном предприятии;
- увязывание оплаты труда с семейным положением (семейное пособие);
- выплата заработной платы в случае болезни;
- оплачиваемый учебный отпуск;
- надбавки за сверхурочную, ночную работу и т.д.;
- допуск к распределению прибыли;
- социальные услуги;
- выплаты по случаю рождества.

Для обеспечения эффективной трудовой и производственной деятельности работодатель учитывает значимость каждого элемента в организации заработной платы, своевременно вознаграждает работников, не нарушая законодательство и гарантии государства в сфере оплаты труда. Применяемые формы, системы, состав заработной платы, прежде всего, должны соответствовать основным функциям оплаты труда.

Последние десятилетия характеризуются все более широким применением повременной заработной платы и соответствующими сокращениями сдельной. В Германии 60–70% промышленных рабочих оплачивается повременно. Распространение повременной заработной платы обусловлено двумя важнейшими причинами:

1) изменениями в технике и организации производства. В современном массово-поточном производстве выработка рабочих и темп их работы определяются скоростью движения конвейера, ритмом поточной линии. В этих условиях применение сдельной системы заработной платы оказывается нецелесообразным. Еще в большей степени это относится к автоматизированному производству;

2) проникновение нормирования труда в организацию повременной заработной платы. Современные методы нормирования труда позволяют фирме устанавливать меру интенсивности труда и для рабочих, оплачиваемых повременно. Повременная заработная плата сочетается с принудительным темпом труда, с его нормированием и премированием. Все это придает повременной заработной плате черты сдельной оплаты труда.

В Великобритании коллективные переговоры (между работодателями и профсоюзами) по-прежнему остаются преобладающим методом при определении размера заработной платы в государственном секторе. Как правило, тарифная сетка и повышение заработной платы на общенациональном уровне определяются в ходе переговоров на централизованном уровне. Однако, даже после согласования общенациональных рамок, на местном уровне могут проводиться переговоры относительно характера их внедрения (например, для Национальной службы здравоохранения, органов местного самоуправления и университетов).

Заработная плата шести основных групп работников государственного сектора основывается на рекомендациях, сделанных Правительству специальными «Органами по пересмотру заработной платы» («Pay Review Bodies»). Эти органы были созданы для минимизации риска конфликтов между работодателем и работниками:

Комитет по пересмотру заработной платы в вооруженных силах (Armed Forces Pay Review Body);

Комитет по пересмотру заработной платы для государственных служащих высшего звена (госслужащие высшего звена, работники высшего звена судебной сферы, старшие офицеры вооруженных сил) (Senior Salaries Pay Review Body);

Комитет по пересмотру заработной платы врачей и стоматологов (Doctors and Dentists Pay Review Body);

Комитет по пересмотру заработной платы медицинских сестер и других профессиональных работников медицинской сферы (Nurses and other Health Professionals Pay Review Body);

Комитет по пересмотру заработной платы служащих исправительных учреждений (Prison Service Pay Review Body)

Комитет по пересмотру заработной платы школьных учителей (School Teachers Pay Review Body).

Эти комитеты по пересмотру заработной платы охватывают около 40% платежей государственного сектора и пересматривают заработную плату примерно двух миллионов служащих. Комитеты по пересмотру заработной платы независимы от Правительства, работодателей и служащих. В их состав входят опытные эксперты, которые обладают опытом в вопросах заработной платы и условий труда. Они посещают рабочие места, учитывают мнение служащих. Но рекомендации комитетов по пересмотру заработной платы не внедряются автоматически.

Рассмотрим некоторые схемы оплаты труда работников государственного сектора Великобритании. Платежи по формуле (полиция и служба пожарной охраны) (Payment by Formula (Police and Fire Service) согласовываются между работодателем и профсоюзами и используются при определении заработной платы служащих полиции и пожарной службы.

Для работников полиции устанавливается базовая тарифная ставка. Повышение базовой тарифной ставки для работников полиции определяется на основании среднего повышения заработной платы «белых воротничков» в частном секторе, отслеживаемого Офисом экономики людских ресурсов (Office of Manpower Economics).

Для службы пожарной охраны существующая формула расчета заработной платы была введена в июле 2005 года. Она основана на движении доходов профессионального и технического персонала ассоциированных групп согласно Ежегодному отчету о временных затратах и доходах (Annual Survey of Hours and Earnings), выпускаемому Офисом национальной статистики (Office of National Statistics).

Системы оплаты труда в Великобритании реформируются, начиная с 2000 года. Многие из изменений, вступивших в действие в 2005 году, обсуждались на переговорах в течение нескольких лет. Новая система возникла в результате процесса консультаций Центрального правительства и переговоров с профсоюзами. Основными направлениями новой системы оплаты труда работников государственного сектора являются:

1. Упрощение и гармонизация сетки «категорий» (Simplification and harmonization of «grade structures»). Под «категорией» понимается уровень заработной платы за определенный вид работы, например, технический специалист первой категории, технический специалист второй категории и т.д. В настоящее время для уменьшения сложности сетки категорий применяются методики оценки труда, которые являются обязательными в Национальной службе здравоохранения, или «рекомендательными», как для органов местного самоуправления и университетов.

2. Создание «единой тарифной основы» (The creation of single “pay spines”). Национальная система «единой тарифной основы» для конкретной государственной организации представляет собой единый набор надбавок (тарифных пунктов), исполь-



зубаемый при определении размера заработной платы всех сотрудников одной организации и применяемый в общенациональном масштабе. Одной из задач, стоящей перед организациями, является создание «тарифной сетки» в рамках единой тарифной основы для различных категорий сотрудников. Другая задача – обеспечение региональной дифференциации при сохранении национальной системы.

3. Политика «единого статуса» (A policy of “single status”). Применяемая в основном в отношении органов местного самоуправления, и состоит в интеграции ранее отдельных структур оплаты труда для «голубых воротничков», с одной стороны, и «белых воротничков» (административный и технический персонал, специалисты и клерки), с другой стороны, в единую общенациональную тарифную основу.

4. Политика «равной стоимости» (A policy of “equal value”). Задача политики «равной стоимости» состоит в том, чтобы обеспечить, чтобы люди, выполняющие сходную работу в рамках одного и того же государственного института, имели сходный размер заработной платы и условия труда. Эта политика также занимается вопросами дискриминации по половому и национальному (этническому) признакам.

5. Сокращение тарифных шкал (Shortening of pay scales) направлено на то, чтобы стимулировать работников и заинтересовать их в том, чтобы они не увольнялись и оставались в должности. Например, в школах основная тарифная шкала для учителей уменьшена с 9 пунктов до 6, а в органах местного самоуправления снижено количество «категорий» в рамках определенных видов работ.

6. Уточнение системы «прогрессивной шкалы оплаты труда» (Clarifying the system of “Pay Progression”) состоит в том, чтобы работники могли рассчитывать на «нормальное» ежегодное повышение годового оклада на 5 или 6 пунктов. Кроме этого определяется «порог» оценки эффективности деятельности, при котором работник вправе рассчитывать на переход к следующей категории ежегодных повышений. Такие «пороги» или «шлюзы» смогут успешно выступать в качестве «карьерных целей», к достижению которых в принципе должен стремиться компетентный специалист.

В государственном секторе получило довольно широкое распространение прогрессивная шкала оплаты труда (повышение оплаты) (Pay Progression (advancement in pay)). Применяются следующие схемы прогрессивной оплаты труда (имеются в виду критерии продвижения от одной ступени к другой):

1. Карьерные категории (Career Grades). Профессиональные (карьерные) категории позволяют работникам постепенно продвигаться по карьерной лестнице по ряду последовательных карьерных ступенек (категорий) и соответствующих тарифных ставок, отражающих сложность выполняемой работы, старшинство, полномочия и ответственность. Например, технический специалист первой категории, второй категории, старший технический специалист и так далее. Переход из одной категории в другую, как правило, зависит от достижения определенной квалификации в процессе обучения и (или) оценки компетентности работника для получения более высокого статуса.

2. Надбавки (приращение) (Incremental Pay). Это один из вариантов системы категорий. Работник движется в своей категории ежегодно от стартовой ставки до максимальной ставки в данной категории. Несмотря на управленческую простоту с точки зрения планирования расходов и административного управления, продвижение путем применения ежегодных приращений не увязывает оплату труда с эффективностью деятельности работника или продуктивностью его труда.

3. Оплата по компетентности (Competency Based Pay). Система подтверждения компетентности позволяет работнику продвигаться в своей категории или переходить из одной категории в другую только в том случае, если они соответствуют конкретным объективным требованиям. Такая система призвана стимулировать тех работников, ко-

торые вносят свой положительный вклад в выполнение целей и задач организации в целом и показывают стремление к продвижению по карьерной лестнице.

4. Оплата по эффективности (Performance Related Pay). Система оплаты по фактической эффективности привязывает оплату труда к эффективности деятельности конкретного работника, группы работников или всей организации в соответствии с установленными целями. Такая система может включать оплату, сдельную работу, оплату по результатам (бонусы и комиссионные от продаж), привязанную к прибыли.

Однако, организации государственного сектора испытывают существенные трудности при определении четких критериев эффективности деятельности. Считается, что такая система может быть слишком зависимой от субъективной оценки управленцев вышестоящего звена. По этим причинам система оплаты по фактической эффективности редко используется в государственном секторе за исключением высшего звена управленцев.

5. Равенство оплаты (Equal Pay). В соглашении с органами местного самоуправления в 2004 году был установлен крайний срок введения «единого статуса» (т.е. единой тарифной основы для голубых и белых воротничков) и равенства оплаты труда (стандартизация оплаты труда в соответствии с характером работы и без дискриминации по национальному или половому признакам).

#### **8.4 Грейдинг: основные положения**

Термин «грейд» произошел от англ. grade – располагать по степеням, ранжировать.

Построение системы оплаты труда на основе грейдинга получило широкое распространение, поскольку позволяет учесть специфику производственной хозяйственной деятельности организации.

Грейдинговая система оплаты труда:

- прозрачна и справедлива за счет очевидной понятности для всех работников зависимости заработной платы от сложности труда и личной результативности работника;
- обеспечивает обоснованную дифференциацию заработной платы «переоцененных» и «недооцененных» работников в прежней системе оплаты труда;
- усиливает мотивацию работников к напряженному труду, поскольку чем выше сложность труда работника и его личная результативность, тем большую заработную плату он может получить.

Конкретная профессия (должность) оценивается в баллах и относится к определенному грейду.

При системе грейдов оценивают значимость профессии рабочего (должности служащего) для организации, которая, как правило, измеряется в баллах.

С этой целью можно использовать различные критерии оценки профессий рабочих (должностей служащих). Каждый из критериев оценивают определенным количеством баллов. Шкалу всех оценок разбивают на ряд интервалов, которые называются грейдами.

Общая сумма полученных по всем критериям баллов определяет положение (ранг) конкретной профессии рабочего (должности служащего) в структуре организации.

В зависимости от полученного количества баллов конкретная профессия (должность) попадает в тот или иной интервал, т.е. относится к определенному грейду.

Для каждого грейда необходимо установить диапазон размеров оплаты труда, которые могут формироваться по следующим этапам:

- 1) устанавливается размер базовой заработной платы.

Размер базовой заработной платы определяют с учетом как внешних (рыночные значения заработных плат работников соответствующих профессиональных групп), так

и внутренних факторов (ценность соответствующих должностей для организации, финансовые возможности и т.д.);

2) определяется интервал межквалификационных соотношений (коэффициентов), которые показывают, во сколько раз должностные оклады соответствующего грейда больше, чем установленная базовая заработная плата;

3) для каждого грейда устанавливается диапазон должностных окладов (минимальный и максимальный);

4) определяется размер оплаты труда конкретного работника в пределах диапазона окладов грейда, к которому относится профессия (должность) работника.

Системой построения грейдов можно предусмотреть, что диапазоны окладов по грейдам будут пересекаться. Это позволит применять гибкие схемы мотивации труда работников.

Примерная схема оплаты труда на основе системы грейдов

1. Определяем критерии оценки должностей.

Для оценивания должностей в организации необходимо установить перечень необходимых критериев их оценки:

– управление работниками (оценивается объем и сложность управленческих функций по каждой должности);

– ответственность (оценивается степень ответственности за должностные действия и последствия совершения этих действий, а также уровень прямой/косвенной материальной ответственности);

– сложность работы (оценивается количество, степень сложности и значимость проблем, которые необходимо решать работнику на данном рабочем месте);

– самостоятельность в работе (оценивается степень самостоятельности при принятии решений);

– квалификация (оценка знаний, приобретенных в результате обучения, повышения квалификации, дополнительного образования, необходимых для качественного выполнения обязанностей на данной должности);

– опыт работы (оценка умений, навыков, приобретенных на основании опыта работы, необходимых для качественного выполнения обязанностей на данной должности);

– уровень контактов (оценивается уровень контактности и степень взаимодействия с другими работниками организации и со специалистами иных организаций, которые необходимы в процессе решения задач, определенных данной должностью, а также необходимый уровень владения навыками общения);

– цена ошибки (оценивается вероятность совершения ошибок, упущений при выполнении трудовой функции).

Важно! Количество критериев оценки должностей (профессий) наниматель определяет самостоятельно в зависимости от численности работников, вида экономической деятельности, особенностей организационной структуры и др.

Общая сумма баллов по всем критериям оценки должностей составляет 100 баллов.

В пределах общей суммы баллов производится оценка в баллах критериев оценки должностей с учетом их значимости. Все должности в организации оцениваются по единым критериям для того, чтобы обеспечить сопоставимость оценок друг с другом.

## **ТЕМА 9. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ТРУДОПРАВОВОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

## 9.1 Дисциплинарная ответственность как частноправовой метод регулирования дисциплины труда

Белорусское трудовое законодательство, как и законодательство большинства зарубежных стран, предусматривает принятие правил внутреннего трудового распорядка, которые определяют трудовой распорядок в организации. Эти правила утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

Таким образом, наше законодательство избрало модель, при которой правила трудового распорядка рассматриваются как акт хозяйской власти, который не подлежит согласованию с представительным органом работников, но должен учитывать его мнение. Такой порядок принятия правил внутреннего распорядка характерен для многих стран зарубежья. В отличие от тех стран, в которых установлена обязательность принятия таких правил в организациях (за исключением мелких), белорусское законодательство такую дифференциацию не вводит. Не ясно также, является ли принятие правил внутреннего трудового распорядка обязательным.

Регулирование дисциплинарных взысканий в Трудовом кодексе Республики Беларусь характеризуется отказом от такого распространенного в зарубежных странах наказания, как дисциплинарный штраф. Вопрос этот решается по-разному в разных странах. В странах развитой рыночной экономики (за исключением Великобритании и Франции), а также во многих развивающихся странах, в Узбекистане, Азербайджане, Эстонии штрафы являются легально признанными видами наказания работников за дисциплинарные проступки. Вместе с тем в других республиках бывшего Советского Союза, в ряде стран Латинской Америки (например, в Мексике) штрафы как мера дисциплинарной ответственности запрещены.

Как и во многих зарубежных странах, белорусское законодательство устанавливает максимальный временной период после обнаружения или совершения проступка, после истечения которого дисциплинарное взыскание не может быть применено. Но в ряде стран, например в Италии, действует правило, согласно которому дисциплинарное взыскание может быть вынесено по истечении нескольких дней после его обнаружения («период охлаждения»).

Полагаем, что представляют интерес некоторые положения о дисциплинарной ответственности, закрепленные в законодательстве КНР и СРВ. В китайском законодательстве предусмотрен такой вид дисциплинарной ответственности, как предупреждение об увольнении с обязательной переэкзаменовкой работника.

Суть этой дисциплинарной санкции заключается в следующем: работника предупреждают об увольнении и устанавливают определенный (до двух лет) период, в течение которого он может исправиться. В этот период заработная плата его понижается до минимума. После переэкзаменовки его заработная плата повышается до прежнего уровня, либо его увольняют.

Согласно вьетнамскому законодательству работодатель, который вынес работнику необоснованное дисциплинарное взыскание, отмененное судом, обязан на собрании трудового коллектива извиниться перед незаслуженно наказанным работником.

В настоящее время на Западе происходит серьезная трансформация правового регулирования трудового распорядка на производстве. Меняются принципиальные подходы к этому вопросу. Ныне внутренний порядок на производстве отнюдь не сводится к мерам по поддержанию трудовой дисциплины. По сути дела формируется новый институт трудового права, который можно назвать «обеспечение трудового распорядка на производстве» и который включает:

- регулирование дисциплины труда,

– обеспечение комфортной психологической обстановки для работников на производстве.

## 9.2 Трудовой распорядок. Дисциплина труда

**Регулирование дисциплины труда.** В странах Запада дисциплина труда никогда не рассматривалась как отдельный, самостоятельный институт трудового права. Вопросы поддержания трудовой дисциплины, порядка на производстве освещаются традиционно в привязке к трудовому договору, к правам и обязанностям сторон трудового отношения. Дисциплина труда, таким образом, трактуется как проблема скорее частного, чем публичного, права.

В большинстве стран источником правового регулирования трудовой дисциплины являются правила внутреннего трудового распорядка и коллективные договоры, и только в редких случаях (например, во Франции) вопросы трудовой дисциплины частично регулируются в законодательстве.

Важным вопросом является определение того, необходима ли четкая и исчерпывающая фиксация в нормативных актах всех видов правонарушений, подлежащих наказанию, иными словами, применяется ли в трудовом праве известный принцип уголовного права «нет наказаний, если они прямо не предусмотрены в законе».

Решение этого вопроса в различных странах различно. Имеются три группы стран.

В Бельгии и Японии действует правило, согласно которому все виды дисциплинарных правонарушений должны быть исчерпывающе зафиксированы в нормативных правовых актах.

В Великобритании, ФРГ, Австрии, Швейцарии, хотя и требуется, чтобы виды дисциплинарных правонарушений были бы по возможности полно определены, считается что установление и фиксирование всех дисциплинарных проступков невозможно, и поэтому в виде исключения предприниматель вправе привлекать к ответственности за проступки, которые не определены в нормативных актах.

Наконец, в США, Канаде, Франции, Австралии, Новой Зеландии дисциплинарная ответственность допускается и за проступки, не зафиксированные в нормативных актах, так как в этих странах преобладает мнение, что невозможно дать исчерпывающий перечень дисциплинарных правонарушений, потому что они имеют на практике бесчисленное число форм и проявлений.

В отношении характера наказуемого дисциплинарного проступка установлены следующие правила.

Дисциплинарный проступок должен быть связан с трудовой деятельностью работника. Вместе с тем в ряде стран (США, Канада, Великобритания, Франция) работник привлекается к дисциплинарной ответственности, если его поведение вне работы наносит вред интересам его предпринимателя. Специфика трудовых отношений в Японии такова, что работник подвергается дисциплинарному наказанию даже за проступок, не связанный с работой, но могущий нанести ущерб репутации предпринимателя.

Нельзя квалифицировать в качестве дисциплинарного проступка действия работников, не нарушающие закона или не содержащие признаков вины, либо действия, допускаемые и защищаемые законом. Определение дисциплинарного проступка не должно ограничивать права работников, их коллективные свободы.

Трудовое право устанавливает полномочие предпринимателей налагать дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, понижение по должности, отстранение от работы с потерей (иногда с сохранением) заработной платы, штраф, дисциплинарное увольнение, т.е. увольнение без предупреждения и без выплаты выходного пособия.

Специально отметим, что среди дисциплинарных наказаний имеется штраф. Как мера взыскания за нарушение внутреннего трудового распорядка предприятия штрафы существуют во многих странах. Однако в Великобритании и Франции дисциплинарные штрафы не применяются.

Использование штрафов в качестве меры наказания допускается лишь при наличии двух условий: ограничение максимальных размеров; направление сумм, взысканных в виде штрафов, в фонды трудового коллектива или на благотворительные цели.

В Испании в качестве меры дисциплинарного наказания не может применяться сокращение продолжительности отпуска работнику или иное ущемление его права на отдых, а также наложение взыскания на имущество.

В некоторых странах установлено правило: при обжаловании работником дисциплинарной санкции она приостанавливается до вынесения окончательного решения органом, рассматривающим спор.

**Обеспечение комфортной психологической обстановки для работников на производстве.** Использование средств и инструментов трудового права для обеспечения благоприятного психологического климата на производстве – это новое направление в правовом регулировании труда, которое в настоящее время лишь только формируется. В новейших законах, локальных нормативных актах появились нормы и положения, которые отражают рост культуры общества, его цивилизованности и конечно же качественно новый характер современных наемных тружеников, в своей массе хорошо образованных, обладающих высокой профессиональной квалификацией и сильно выраженным чувством собственного достоинства.

Для управления «компьютерным пролетариатом» необходимы новые правила, регламентирующие взаимоотношения людей на производстве, как вертикальные (начальник – подчиненный) так и горизонтальные (работник – коллеги по работе). Эти правила призваны гуманизировать трудовые отношения, улучшить психологическую обстановку на производстве, повысить качество трудовой жизни и составляют неотъемлемую часть науки и искусства управления персоналом (человеческими ресурсами).

Можно наметить некоторые направления, по которым разрабатываются такие правила.

Запрет нецивилизованного, хамского отношения вышестоящих на производственной лестнице к нижестоящим.

Этому большое внимание уделяется в Дании. В юридической доктрине сформулировано правило, которое опирается на позицию судов: работодатель обязан вести себя цивилизованно в отношении работников; он не вправе терроризировать подчиненных, оскорблять их. В межконфедеральном соглашении – разновидности коллективного договора, распространяющейся на всю промышленность, – установлено, что работник, чья честь оскорблена предпринимателем, вправе приостановить работу до тех пор, пока не получит извинений от обидчика; подчеркивается обязанность нанимателей относиться к работникам так, чтобы не было затронуто их самолюбие, чувство собственного достоинства, не допускать грубости и бестактности. Если предприниматель оскорбил работника, это считается серьезным нарушением трудового договора; работник в этом случае вправе без предупреждения расторгнуть договор, а предприниматель обязан возместить нанесенный работнику моральный вред.

В Испании, согласно законодательству (ст. 20 Статута трудящихся), предприниматель, осуществляя свои управленческие и контрольные полномочия, должен уважать человеческое достоинство работников. В любом случае предприниматель и работник в своих взаимных претензиях должны придерживаться правил чести.

Б. Запрет умышленных или невольных действий администрации, которые могут обидеть, унижить работников, оскорбить их чувство человеческого достоинства.

Во всех странах не допускаются в качестве дисциплинарных санкций телесные и иные наказания, унижающие человеческое достоинство.

В ФРГ и Швейцарии запрещено вывешивать на досках объявлений приказы о взысканиях, содержащие фамилии работников и характер их нарушений. В других странах (например, в Австрии) это разрешено, но такие приказы не должны содержать оскорбительных для работника формулировок. Итальянское и испанское законодательство запрещает личные обыски работников на предприятии (за исключением случаев, когда они необходимы для обеспечения сохранности имущества предприятия), использование радиотелевизионного оборудования для дисциплинарного надзора за работниками и контроля за их деятельностью. В тех странах, в которых личные обыски работников на предприятиях в принципе разрешены, они должны проводиться цивилизованно и принимать во внимание чувство стыдливости обыскиваемых, особенно женщин.

В Японии обыски работников на предприятиях допускаются, если они:

- вызваны разумной необходимостью;
- производятся цивилизованными методами;
- осуществляются систематически и в отношении всех работников;
- предусмотрены в правилах внутреннего трудового распорядка.

Законодательство многих стран ввело запреты и ограничения в отношении слежки за работниками, монтажа и использования аудио- и видеоаппаратуры. Если такое оборудование устанавливается в целях охраны имущества, предотвращения краж, работников следует оповещать об этом, должны проводиться консультации с органами персонала или с профсоюзами. Во Франции, как установлено судебными решениями, представители администрации не вправе читать оставленные на рабочем месте личные записки работника, даже если они сделаны в рабочее время. Специальные правила действуют в отношении контроля за телефонными переговорами работников в рабочее время.

Все указанные правовые нормы имеют целью защитить "прай-вэси" работников, неприкосновенность их личной жизни. Такая защита — составная часть демократического правопорядка, цивилизованных отношений между людьми, которые не могут отменяться для работника в период его пребывания на рабочем месте.

Действия администрации не должны оскорблять работников необоснованным недоверием. Например, в ФРГ шесть недель болезни работника оплачиваются предпринимателем, но первые три дня заболевания администрация не требует предоставления медицинской справки. Отношения строятся на доверии к работнику: достаточно сообщения по телефону непосредственному начальнику о плохом самочувствии, препятствующем выходу на работу.

В. Специальные меры по «очеловечиванию», «облагораживанию» производственной среды.

Обеспечение максимального социально-психологического комфорта на месте работы делает недопустимым так называемый моббинг – психологический террор в отношении отдельных работников или их групп со стороны как администрации, так и коллег по работе.

Как показали обследования, жертвами моббинга становятся чаще всего представители расовых, этнических, религиозных, сексуальных меньшинств, лица, имеющие физические и психологические дефекты и отклонения, те, кто не похож на всех, кто не может постоять за себя. Моббинг заставляет его жертв трудиться под стрессом, нередко вызывает чувство социальной неполноценности и иные психологические комплексы, различного рода заболевания, может быть причиной нервного срыва (своего рода психосоциального несчастного случая) и даже стойкой потери трудоспособности.

Трудовое право имеет дело с внешним выражением рассмотренного социально-психологического феномена, а именно с приставанием к работнику тех, с кем она (он) общается на работе, подчас отнюдь не по своей воле. Данное явление может исходить

от различных лиц, иметь самые различные побуждения: сознательную или бессознательную неприязнь на расовой, национальной или иной почве, стремление администрации «проучить» непослушного работника, соперничество, столкновение интересов или характеров, половой инстинкт и т.д. и т.п. Так или иначе приставания создают немало личностных проблем на производстве, ведут к абсентеизму, усиливают текучесть кадров, отравляют психологический климат, ухудшают производственные показатели. По сути дела это одна из вредностей производственной среды, защита от которой – новая задача трудового права, созвучная важнейшему постулату науки управления человеческими ресурсами: взаимоотношения в трудовом коллективе между коллегами, в рабочей группе имеют огромное значение для повышения эффективности производства, роста производительности труда.

На сегодня наибольшее развитие получили меры, направленные на пресечение сексуальных домогательств на местах работы. Отметим, что они понимаются в самом широком смысле: мужчины к женщине, женщины к мужчине, гомосексуальные приставания.

Во многих странах (Франция, Германия, Бельгия, Швеция, Испания, Канада, Новая Зеландия, Израиль) приняты законы, направленные на пресечение таких приставаний. За сексуальные приставания установлена ответственность, в том числе уголовная (например, во Франции – до одного года лишения свободы и до 100 тыс. франков штрафа). По Закону, принятому в 1994 г. в Германии, если администрация предприятия не принимает мер против сексуальных приставаний, их жертва в знак протеста вправе приостановить работу, т.е. объявить своего рода забастовку. Согласно французскому законодательству, дисциплинарные акции или увольнения работника (работницы) – жертвы или свидетеля сексуальных приставаний – признаются недействительными. Профсоюз вправе возбудить судебное дело от имени жертвы приставания, если будет согласие заинтересованной стороны. Бельгийское законодательство предусматривает включение в заводские коллективные договоры специальных норм, предотвращающих и пресекающих сексуальные приставания. Эти договоры должны давать определение таким приставаниям, предусматривать процедуру рассмотрения жалоб, наказания виновных. В каждом заводском коллективном договоре должно быть указано лицо, которому поручено рассматривать претензии жертв приставаний, оказывать им помощь.

Среди актов трудового права вопрос о сексуальных приставаниях наиболее подробно освещается в Законе Новой Зеландии относительно договоров о труде (1991 г.). Согласно этому Закону, сексуальные приставания могут исходить от начальства, коллег по работе, клиентов, заказчиков фирмы. Жалоба на указанные действия, направленная в письменном виде, должна быть незамедлительно рассмотрена руководством, и по ней должны быть приняты практические меры. Если этого не сделано, жертва вправе обратиться в суд по вопросам занятости. Ответчиком выступает в данном случае предприятие (руководство предприятия). Если суд признает факт сексуального приставания, он обязывает ответчика принять меры в отношении виновного лица, перевести его на другую работу, вынести дисциплинарное взыскание или принять другие действенные меры.

### **9.3 Взаимная материальная ответственность работников и работодателей. Особенности привлечения и доказывания**

Традиционно взаимная материальная (имущественная) ответственность работников и работодателей в самой минимальной степени регулировалась нормами трудового права. Здесь издавна превалировали правила и конструкции гражданского (договорного и деликтного) права. Либо эти вопросы специально регулировались в граждан-



ском законодательстве (например, имущественная ответственность работников в Обязательственном кодексе Швейцарии), либо гражданско-правовые нормы и конструкции применялись по аналогии к трудовым отношениям.

В последние десятилетия в данной области наметились новые тенденции. Рассмотрим их отдельно: в отношении материальной ответственности работников и материальной ответственности работодателей.

**Материальная ответственность работников.** В некоторых странах (Австрия, Швеция, Бельгия) приняты нормативные акты, корректирующие гражданско-правовой подход к возмещению материального ущерба, причиненного работником имуществу работодателя. Гражданско-правовой принцип полного возмещения причиненных убытков и, в частности, возмещения в полном объеме вреда, причиненного имуществу физического или юридического лица, в ряде случаев заменен ограниченной ответственностью работника за материальный ущерб, причиненный работодателю.

Ограничения ответственности работников реализуются различными путями:

- установлены максимальные размеры ответственности;
- полная ответственность (по гражданскому праву) допускается только при наличии умысла или грубой небрежности работника. Понятие вины работника толкуется при этом более конкретно, чем в гражданском праве, и с учетом специфики трудового отношения. Так, согласно Обязательственному кодексу Швейцарии, при определении меры вины работника следует учитывать «образование и технические знания, необходимые для работы, способности работника, наличие допустимого производственно-хозяйственного риска, о которых работодатель знал или должен был знать»;
- предусматривается, что ограниченная материальная ответственность работников может быть закреплена в коллективных договорах как льгота для работников по сравнению с законодательством;
- устанавливается, что вычет из заработной платы для возмещения имущественного ущерба, нанесенного работодателю, допускается лишь с согласия работника или по решению суда.

**Материальная ответственность работодателей.** Материальная ответственность работодателей за вред, причиненный работникам, возникает по следующим трем главным основаниям:

- несоблюдение работодателем его обязанности по трудовому договору – обеспечение здоровых и безопасных условий труда;
- внедоговорное нарушение (деликт);
- нарушение работодателем норм по технике безопасности и производственной санитарии.

В настоящее время ответственность работодателя за вред, причиненный работникам увечьем или иным повреждением здоровья, регламентируется гражданским, а частично трудовым законодательством.

Можно выделить следующие направления этой регламентации.

***Виды возмещения вреда:***

- выплата потерпевшему денежных сумм в размере заработка или его части в зависимости от степени утраты профессиональной трудоспособности. В большинстве стран выплаты по социальному страхованию (пенсия по инвалидности и т.п.) засчитываются в счет возмещения вреда;
- компенсация медицинских и прочих дополнительных расходов в той мере, в какой они не компенсируются выплатами из фондов социального страхования;
- возмещение вреда в связи со смертью кормильца;
- возмещение морального вреда.

**Смешанная ответственность.** Если вина потерпевшего содействовала возникновению или увеличению вреда, то размер возмещения уменьшается. Вина потерпевшего может выразиться в несоблюдении правил и инструкций по технике безопасности и производственной санитарии, нарушении указаний руководства, нетрезвом состоянии, небрежности в работе и т.п.

**Риск работника.** Применяется юридическая конструкция *volenti non fitinjuria*, т.е. ответственность работодателя уменьшается, если потерпевший работник сознательно и добровольно шел на риск, приведший к несчастному случаю. В данном случае речь идет о риске, превышающем нормальный риск.

**Дополнительное вознаграждение работникам – своего рода компенсация за риск труда на опасных работах** (*dangermoney*). Отметим, что правомерность такой конструкции вызывает сомнение у многих юристов.

**Ответственность работодателя за вред, причиненный его работником при исполнении трудовых обязанностей третьим лицам** (принцип *respondeatsuperior*).

**Бремя доказывания вины.** Традиционно в соответствии с правилами гражданского процесса работник должен был доказывать вину работодателя в нанесении ему увечья. Однако в последние десятилетия во многих странах законодательство или суды установили новый порядок: вина работодателей в данном случае предполагается, и они должны доказывать свою невиновность в процессе судебного разбирательства.

**Исковая давность.** Во изменение правил гражданского законодательства установлено, что течение исковой давности в отношении исков по возмещению вреда работодателями, причиненного работникам профессиональным заболеванием, начинается не с момента фактического начала болезни, а с момента, когда работник узнал о наличии заболевания.

Существующие виды возмещения работодателями вреда, причиненного работникам, по всеобщему признанию, имеют серьезные недостатки: значительные судебные расходы, длительное судебное разбирательство, сложности взыскания возмещения вреда при отсутствии необходимых средств на счете предприятия, нежелание работника вступать в конфликт со своим работодателем (если трудовые отношения продолжаются). Отмечаются также трудности доказывания вины работодателя, которая во многих случаях является необходимым условием его ответственности.

Все эти обстоятельства объясняют тот факт, что гражданско-правовые иски против работодателей по возмещению вреда, причиненного работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, имеют ограниченное распространение. В последние десятилетия во многих странах наблюдается тенденция к полной или частичной замене имущественной ответственности работодателей, основанной на нормах гражданского и трудового права, страхованием (добровольным или обязательным) работодателями риска у частных страховщиков (страховых компаний) или введением обязательного государственного страхования работников в связи с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями.

«Весьма сомнительна законность контрактов, в соответствии с которыми работник соглашается даже за дополнительные деньги взять на себя последствия риска, который должен быть возложен на предпринимателя».

Имущественная ответственность, таким образом, переходит от работодателя к страховщику (частной страховой компании или государству) в соответствии с принципами и правилами страхования, а само отношение по возмещению вреда, причиненного здоровью работников в связи с трудовой деятельностью, меняет отраслевую принадлежность и переходит в сферу социального обеспечения.

## ТЕМА 10. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ И ПОРЯДОК ИХ РАЗРЕШЕНИЯ

## 10.1 Системы альтернативного разрешения споров. Примирение, посредничество и трудовой арбитраж

*Виды трудовых споров.* Существует достаточно большое количество классификаций трудовых споров. Белорусское трудовое законодательство оперирует понятиями *коллективных* и *индивидуальных* трудовых споров. При этом для разрешения первой группы споров применяются примирительные процедуры и право на забастовку; а для второй – комиссии по трудовым спорам и суды. В зарубежной практике чаще используются понятие *юридических трудовых споров*, или *споров о праве*, когда одна из сторон спора считает, что ее юридически закрепленные права были нарушены, и *экономических трудовых споров*, или *споров об интересах*, когда разногласия сторон носят переговорный характер (например, спор об увеличении заработной платы работникам). Чаще всего экономические споры разрешаются с помощью примирительно-посреднических и арбитражных процедур. Обычно процедуры их разрешения заключаются в том, что третья сторона оказывает работникам и работодателям помощь в проведении переговоров. Эти внесудебные процедуры принято называть «альтернативным разрешением споров» (англ. – *alternativedisputeresolution*, сокр. ADR). О такого рода процедурах и пойдет речь далее.

**Международные акты.** Международно-правовое регулирование вопросов мирного разрешения трудовых споров, возникающих между сторонами социального партнерства, весьма лаконично. Это объясняется тем, что процедуры мирного разрешения трудовых споров имеют ярко выраженную национальную специфику, и установление общих правил весьма затруднительно.

Основной международный акт по данному вопросу – Рекомендация МОТ 1951 г. о добровольном примирении и арбитраже (№ 92). В Рекомендации говорится о необходимости создания органов по добровольному примирению, соответствующих национальным условиям, в которые должно входить равное число представителей от предпринимателей и от трудящихся. Примирительная процедура должна быть бесплатной и оперативной, а сроки, которые могут устанавливаться национальным законодательством, должны определяться заранее и сводиться к минимуму. Если по соглашению между всеми заинтересованными сторонами к конфликту применяется примирительная процедура, то сторонам следует рекомендовать воздерживаться от забастовок и локаутов в течение всего времени ведения переговоров о примирении.

Кроме того, в параграфе е) ст. 5 Конвенции МОТ 1981 г. о содействии коллективным переговорам (№ 154) говорится о том, что органы и процедуры разрешения трудовых конфликтов должны создаваться таким образом, чтобы содействовать коллективным переговорам.

**Национальные системы мирного разрешения трудовых споров.** Мирные процедуры разрешения споров, возникающих между сторонами социального партнерства, считаются более предпочтительными по сравнению с экономическим давлением сторон друг на друга (промышленными акциями). Основной целью мирных процедур разрешения трудовых споров экономического характера является достижение определенного компромисса: с одной стороны, работники не лишаются своего права на проведение забастовок и иных промышленных акций, а с другой — предпринимаются усилия для того, чтобы эти действия работников были сокращены до минимума.

Процедуры и способы внесудебного разрешения трудовых споров в мире чрезвычайно разнообразны. Так, например, во многих азиатских странах разрешение споров (в том числе трудовых) традиционно базировалось преимущественно на морально-этических принципах и нормах, и порядок разрешения споров в этих странах в основ-

ном носит примирительный характер, в то время как в западном обществе более традиционен «легалистический» подход к разрешению споров.

В том случае, когда переговоры сторон не приводят к устраивающему обе стороны результату, создаются специальные органы по разрешению спора. С этого момента начинается коллективный градовый спор. Чаше всего в таких случаях осуществляются *примирительно-третейские процедуры*. Эти процедуры разрешения коллективных трудовых споров, как правило, обозначают терминами «примирение», «посредничество» и «арбитраж». Примирительно-третейские процедуры имеют ряд преимуществ перед судебными, заключающихся, прежде всего, в гибкости этих процедур, меньшем формализме, быстроте. Употребление терминологии в отношении разных видов примирительно-третейских процедур в разных странах различно. Обобщая международную практику, специалисты НИИ труда делают вывод, что *посредничество* это – «...разновидность примирения <...> при которой посредник предлагает один или несколько вариантов решения конфликта, основываясь на глубоком изучении досье, составленного каждой из сторон» При этом *следует отличать термин «примирение» как досудебную попытку разрешения юридического трудового спора* (например, в ФРГ, Великобритании, Франции) *и как самостоятельную стадию разрешения экономического спора*. Несмотря на схожесть названий, суть этих процедур совершенно различна. В первом случае судья лишь объясняет сторонам спора предполагаемый результата разрешения спора для того, чтобы избавить стороны от потери времени и денег в судебном разбирательстве. Примирение же в экономических спорах – это помощь сторонам в самостоятельном урегулировании имеющихся разногласий.

Примирение и посредничество могут осуществляться *единолично* или *коллективно*. И примирение, и посредничество могут быть как *добровольными*, так и *принудительными*. При принудительном примирении или посредничестве обязательным считается не решение, принимаемое по окончании этих процедур, а только сам факт участия сторон спора в этих процедурах. Само же решение, если оно выносится, как правило, налагает исключительно моральные обязательства на стороны спора.

От *примирительно-посреднических* процедур существенно отличаются *арбитражно-третейские*. В первом случае стороны сами разрешают свои разногласия, хотя им в этом помогают третьи лица, а во втором — спор разрешается третьим лицом. Решение *арбитражных органов* при разрешении трудовых споров, как правило, является обязательным для сторон, если они согласились на проведение процедуры арбитража. В разных странах существуют такие виды арбитража, как *добровольный арбитраж*, *принудительный арбитраж* и так называемый *арбитраж маятника*, или *арбитраж последнего предложения*. Добровольный арбитраж применяется чаще всего и используется в качестве «предпоследнего средства» («последнее средство» — промышленные акции), когда сторонам не удалось достичь договоренности путем переговоров с помощью примирителя или посредника. Принудительный арбитраж используется только в тех случаях, когда одна или обе стороны не имеют другого выхода, кроме его применения, как правило, в силу закона. С точки зрения международных трудовых стандартов принудительный арбитраж должен использоваться только в тех случаях, когда невозможно проведение забастовок, таких, как забастовки, которые могут угрожать нормальной жизнедеятельности общества, или угроза конституционному строю государства.

«Маятниковый арбитраж» – это разновидность добровольного арбитража, заключающаяся в том, что арбитр уполномочивается сторонами принять решение только в виде полного одобрения позиции одной либо другой стороны трудового спора и не может занять промежуточную позицию. Такая система создана для того, чтобы стороны спора были более разумны в своих предложениях и не превышали своих требований, поскольку чем менее реалистичными они будут, тем больше вероятность того, что арбитр примет решение противоположной стороны.

В последние десятилетия разработаны и иные (альтернативные) способы разрешения коллективных трудовых споров. Так, в странах общего права используется так называемая процедура «мини-суда» (англ. – *mini-trial*), когда частное агентство по разрешению трудового спора организует встречи между представителями сторон, в ускоренном порядке проводятся слушания по существу спора, в результате которых выносятся решение, не имеющее обязательной силы для сторон. Цель такого рода процедуры – дать возможность сторонам спора реально оценить перспективы судебного разрешения их разногласий. Используется также смешанная процедура *посредничество/арбитраж*. При применении этой процедуры стороны заранее соглашаются на возможность проведения сразу двух стадий разбирательства спора: сначала посредничества, а затем арбитража. Существуют и иные «альтернативные» процедуры разрешения трудовых споров экономического характера, направленные не только на урегулирование уже возникших споров, но и на предотвращение спорных ситуаций.

## 10.2 Регламентация забастовок и их виды

*Право на забастовку.* Почти во всем мире на доктринальном уровне в настоящее время право на забастовку признается в качестве одного из фундаментальных прав человека.

Международные правовые акты реже прямо предусматривают право на забастовку. Вопрос о праве на забастовку неоднократно обсуждался в рамках МОТ, но эти обсуждения так и не привели к принятию международных норм из-за противоречия взглядов на этот вопрос между представителями работников и работодателей. Прямое закрепление права на забастовку можно найти в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах ООН, где в статье 8(d) предусматривается «...право на забастовки при условии его осуществления в соответствии с законами каждой страны», а также в региональных международных актах: Европейской социальной хартии, Концепции модельного трудового кодекса стран СНГ, Дополнительном Протоколе к Американской Конвенции о правах человека в области экономических, социальных и культурных прав (Сан-Сальвадорском протоколе), Северо-Американском соглашении о сотрудничестве в области труда.

Несмотря на отсутствие упоминания этого права в фундаментальных Конвенциях МОТ № 87 и 98, Комитет по свободе объединения признает право на забастовку неотъемлемой частью свободы объединения, закрепленной в этих Конвенциях, причем из решений Комитета по свободе объединения и Комитета экспертов следует, что МОТ придерживается достаточно либеральных взглядов в отношении права на забастовку.

Международная организация труда придерживается мнения, что забастовки-локауты должны использоваться только в качестве крайней меры – *последнего средства давления* (лат. *ultima ratio*) на другую сторону спора.

В соответствии с этим Комитет по свободе объединения выработал ряд условий, которые могут быть установлены в отношении осуществления права на забастовку без нарушения прав работников.

К таким условиям относятся: 1) уведомление о предстоящей забастовке; 2) примирение, посредничество и арбитраж в качестве предварительного условия для проведения забастовки, причем соответствующие процедуры должны быть беспристрастными и оперативными, а заинтересованные стороны должны иметь возможность участвовать в них на всех стадиях; 3) соблюдение определенного кворума при принятии решения о проведении забастовки; 4) принятие решения о проведении забастовки тайным голосованием; 5) соблюдение мер безопасности и предупреждение несчастных случаев; 6) установление минимального объема услуг в определенных случаях; 7) гарантии возможности работы для тех, кто не участвует в забастовке.

*Понятие забастовки.* На международном уровне не содержится определения термина «забастовка». На национальном уровне определения забастовок достаточно разнообразны. По *характеру действий*, упоминающемуся в определениях забастовки, можно выделить *узкий и широкий подход* законодателей к определению этого понятия. Под забастовкой в *узком* смысле понимают временное приостановление работниками своей работы (Азербайджан, Филиппины, Россия, Финляндия и др.). *Широкие* определения забастовки включают в себя также иные действия работников, осуществляемые с той же целью и нарушающие нормальную работу предприятия (замедления работы и иные нарушения обычного хода ее выполнения дня удовлетворения требований работников).

Легальные определения забастовки различаются и по указыванию на *цель забастовки*: разрешение трудового спора (Украина, Россия, Финляндия); более широко - отстаивание требований работников (Коста-Рика, Эстония); социальные или экономи-

ческие требования работников (Ирландия, Греция); вообще не указываются мотивы, по которым приостанавливается работа (Индия, Мексика, Словакия).

Как считают специалисты МОТ, требования, выдвигаемые в ходе забастовочных акций, можно разделить на 3 группы: «...профессиональные (стремление гарантировать или улучшить условия труда и жизни трудящихся), профсоюзные (стремление гарантировать или расширить права профсоюзных организаций, их лидеров) и политические». По мнению экспертов Комитета по свободе объединения, «запрещение забастовок, не связанных с коллективным спором, в котором одной из сторон выступают трудящиеся или профсоюз, противоречит принципам свободы объединения...».

В некоторых странах (в Австралии, Южной Корея, Великобритании, Швеции) юридическое значение имеет не термин «забастовка», а более общий – «промышленная акция», в Японии — «акт спора». Термин «промышленная акция» вместо термина «забастовка» используется часто в силу того, что под законодательную защиту подпадает и ряд иных действий работников, не являющихся, собственно, прекращением работы.

*Субъекты права на забастовку.* Во многих странах (например, в Великобритании, Греции, Германии и др.) право на забастовку понимается как право, принадлежащее исключительно профсоюзу. Такой подход принято называть *органической концепцией* права на забастовку, в противоположность *индивидуалистической концепции*, когда правом на забастовку обладают непосредственно работники. Соответственно, забастовки, объявляемые не профсоюзом или, по крайней мере, не получающие поддержки со стороны профсоюза уже после их объявления, называются *неофициальными* забастовками. В случаях, когда неофициальные забастовки запрещены, голосование о проведении забастовки может осуществляться только членами профсоюза.

*Позитивное и негативное право на забастовку.* Так же, как и право на участие в профсоюзах, право на забастовку понимается как в позитивном, так и в негативном смысле. Под негативным правом на забастовку понимается право работника *не принимать в ней участия*. Поскольку участие в забастовке, очевидно, связано с определенными лишениями для работника (прежде всего, бастующий работник не получает заработную плату), право не участвовать в забастовке признается в подавляющем большинстве стран. Однако в некоторых из стран, где право на забастовку принадлежит непосредственно работникам, а их представителям в лице профсоюзов, отказ работника от участия в объявленной профсоюзом забастовке может считаться нарушением со стороны работников. Например, в Великобритании работник за подобный отказ может быть подвергнут специальной *профсоюзной дисциплинарной ответственности*, вплоть до исключения из профсоюза.

*Нестандартные виды промышленных акций.* Забастовки, не связанные с прекращением работы, предоставляют собой нестандартные виды промышленных акций. К ним можно отнести: *производительные забастовки*, когда работники начинают производить избыточную продукцию против воли работодателя; так называемые *сидячие забастовки*, заключающиеся в занятии бастующими работниками своих рабочих мест с тем, чтобы работодатель не мог продолжить производственный процесс путем найма замещающих работников; *работа по правилам*, заключающаяся в нерационально точном исполнении инструкций, приводящему к замедлению темпов работы, или просто *замедление темпов работы, саботаж*, повсеместно признающийся незаконным и характеризующийся применением насилия со стороны работников.

Не считаются забастовками, но весьма действенны такие акции работников, как *пикетирование* и *бойкоты*, *захват и занятие производственных помещений*, направленные на то, чтобы помешать другим работникам занимать их рабочие места.

*Пикетирование* в трудовом праве промышленно развитых стран означает перекрытие работниками движения, улиц или входов в здание работодателя с целью воспрепятствования нормальной деятельности предприятия работодателя.

*Комитет по свободе объединения считает, что любые из перечисленных действий, если только они не связаны с насилием, не должны ограничиваться национальным законодательством. Лишение работников права на забастовку отнимает у них важнейшее «оружие» для отстаивания собственных прав.*

*Минимум необходимых работ (услуг) и жизненно важные службы.* Проведение забастовок может быть запрещено в определенных предприятиях или в отношении определенной деятельности, остановка которых может представлять опасность или нанести особо серьезный ущерб не только работодателю. В таком случае в организации, связанной с выполнением подобных услуг, устанавливается минимум необходимых работ (услуг), осуществляемых во время забастовки. Само по себе подобное ограничение права на забастовку не представляет собой нарушения принципа свободы объединения. Однако во избежание излишнего ограничения права на забастовку Комитет по свободе объединения разъяснил, что минимальный набор услуг, которые должны осуществляться при забастовке, может быть установлен только в отношении: 1) услуг, перерыв в предоставлении которых может угрожать жизни и здоровью людей; 2) услуг, которые не являются строго необходимыми, однако перерыв в их предоставлении может привести к острому кризису в стране, и в результате такие услуги могут стать необходимыми; 3) государственных услуг особой важности.

В отношении других категорий лиц, работа которых относится к жизненно важным услугам, Комитет по свободе объединения в результате рассмотрения дел о нарушениях в области свободы объединения составил перечень, который с течением времени постоянно сужается. Несмотря на трудности в определении понятия жизненно важной службы, при рассмотрении конкретных случаев в различных государствах. Комитетом было признано, что следующие службы могут считаться жизненно важными; больничный сектор; энерго-снабжение; водоснабжение; телефонная связь; управление воздушным движением. И, наоборот, следующие службы не считаются жизненно важными в строгом значении этого термина: радио- и телевизионное вещание; нефтяной сектор и порты; службы по сбору акцизов и налогов; транспорт в целом; сельскохозяйственные предприятия, продовольственное снабжение; монетный двор, Гознак; сфера образования и др. В указанных и аналогичных им отраслях экономики, с точки зрения МОТ, могут вводиться только ограничения на забастовку, связанные с осуществлением минимальных услуг.

*Политические забастовки.* Контрольные органы МОТ специально уточнили, что забастовки чисто политического характера не входят в сферу применения принципов свободы объединения. Грань, отделяющая «чисто» политические забастовки от тех, в которых выдвигаются политические требования, но они все-таки направлены на защиту прав работников как стороны трудового спора, очень тонка, что также отмечается Комитетом по свободе объединения. Тем не менее, работники и их организации *должны иметь возможность выразить недовольство по поводу экономических и социальных проблем, затрагивающих их интересы* при обстоятельствах, выходящих за рамки трудовых споров, которые можно разрешить путем подписания коллективного договора. Однако действия работников при этом должны представлять собой выражение протеста и не должны ставить целью нарушение мира.

*«Вторичные» акции, забастовки солидарности.* Классический случай забастовки — это действия работников, направленные против их непосредственного работодателя. Однако в некоторых случаях работники оказывают давление на иных предпринимателей, либо на государство, даже если они не являются непосредственной стороной трудового спора. Такие действия *называются «вторичными»* акциями или забастовка-



ми солидарности (если работники проводят забастовку в поддержку требований работников другого работодателя). Чаще всего забастовки солидарности проводятся на предприятиях, экономически связанных с интересами работодателя, к которому предъявляются требования.

В некоторых случаях работники проводят скоординированные действия в отношении своих работодателей. Осуществление забастовок солидарности вызывает возражения со стороны работодателей и зачастую государственных властей по той причине, что в результате таких действий наносится ущерб предпринимателям, к которым работники не имеют никаких претензий. Тем не менее, Комитет экспертов и Комитет по свободе объединения считают, что общий законодательный запрет на осуществление забастовок солидарности может привести к злоупотреблениям и что работники должны иметь возможность прибегать к такого рода действиям при условии, что поддерживаемые ими первоначальные забастовки – законны. В действующем российском законодательстве возможность проведения забастовок солидарности не предусмотрена. Поскольку, в соответствии с действующим в настоящий момент легальным определением забастовки, она может проводиться только в связи с коллективным трудовым спором между работниками и работодателем, забастовки солидарности незаконны, что вызывает критику со стороны контролирующих органов МОТ.

### **10.3 Локауты и другие средства защиты работодателей от промышленных акций работников**

**Международные акты.** Международные правовые акты дают неодинаковые трактовки промышленных акций как работников, так и работодателей. Если в ряде международных документов признается право работников на забастовку (см. выше), то аналогичного универсального международного акта, признающего право работодателя на промышленные акции, не существует. В актах МОТ имеет место асимметричный подход к работникам и работодателям. Так, в Рекомендации МОТ № 92 (ст. 7) говорится, что ни одно из ее положений не может истолковываться как ограничение права на забастовку. «Зеркального» положения в отношении локаутов нет. Работникам, как стороне более слабой экономически и зачастую политически, в данном вопросе обособленно предоставляется преимущество перед работодателями.

Единственный международный акт, в котором говорится о промышленных акциях работодателей, – это Европейская социальная хартия, в п. 6. ст. 4 которой предусматривается обоюдное право работников и работодателей на совместные действия в случае конфликта интересов. Однако забастовка в тексте статьи прямо упоминается, а локаут – нет. Тем не менее, существенная часть специалистов все-таки придерживаются мнения, что в Хартии закреплено право на локаут.

**Понятие локаута.** Термин «локаут» воспроизводит английское словосочетание *lockout* (букв. запирать вовне). Как правило, определения локаута, имеющиеся в национальном законодательстве или судебной практике, сводятся к следующим действиям работодателя: а) полная остановка или частичная приостановка деятельности предприятия; б) приостановление трудовых договоров с работниками, непредоставление работникам работы; в) осуществление и тех, и других действий.

В большинстве государств *юридическое последствие локаута – это приостановление, а не прекращение трудовых договоров работников.* Только в отдельных государствах, например в Дании, локаут прекращает действие трудового договора. Но здесь прекращение трудового договора происходит не только в случае локаута, но и в случае любых иных законных промышленных акций, включая забастовки. Даже в тех государствах, где работодатель имеет право уволить работников в связи с забастовкой, как

правило, речь идет о временных увольнении. По законодательству Российской Федерации же под локаутом понимается именно прекращение трудовых отношений (ст. 415 ТК РФ). Поскольку локаут в понимании ст. 415 Трудового кодекса Российской Федерации запрещен, следует понимать, что запрещен локаут только в том суженном смысле, как он трактуется данной статьей Трудового кодекса Российской Федерации. Соответственно действия работодателя, относимые к локаутам в большинстве стран мира, выходящие за рамки данного определения, запрету не подлежат. Например, нигде не сказано, что работодатель обязан пускать бастующих работников на их рабочие места, чтобы они, занимая эти места, блокировали деятельность работников, нанятых для замены бастующих. *Таким образом, полноценного запрета локаутов в российском законодательстве не содержится.*

*«Право» на локаут и иные средства защиты работодателя.* Выделяют четыре типа законодательного регулирования средств защиты работодателя от промышленных акций работников. *Первый*, и довольно редкий, *тип* – это полное запрещение промышленных акций работодателей в любом виде (Болгария, Греция, Литва). *Второй тип* – это запрет локаутов с допущением в исключительных случаях *иных* действий работодателя – более мягкого характера. К таким действиям относят квазилокауты, а также приостановление трудовых договоров в связи с производственной необходимостью (англ. *layoff*). Приостановление трудовых договоров, называемое *layoff* или «холодный локаут», по форме действий работодателя обычно совпадает с локаутом, однако сам локаут обосновывается наличием трудового спора или забастовки, а данный вид приостановления действия трудовых договоров – производственной необходимостью. В соответствии с *третьим типом* отношения к локаутам, они допускаются для достижения *фактического* равенства сил сторон коллективного трудового спора. При данной концепции забастовки и локауты не представляют формально равные между собой с правовой точки зрения действия. Эту концепцию принято называть «материальным паритетом». Чаще всего в такой ситуации разрешаются оборонительные локауты, т.е. локауты, которые осуществляются в ответ на начавшуюся забастовку, и запрещаются наступательные, т.е. те, которые проводятся вне зависимости от забастовки в качестве меры, направленной на укрепление позиции работодателя в переговорах.

*Четвертый тип* регламентации осуществления локаутов принято называть «формальным паритетом». С формально юридической точки зрения в некоторых странах право работодателя на локаут равносильно праву на забастовку, осуществляемую работниками. Так, например, в Швеции, поскольку допусти мы «наступательные» забастовки, допустимы и «наступательные» локауты; поскольку допустимы частичные забастовки, допустимы и частичные локауты; поскольку допустимы забастовки солидарности, допустимы и локауты солидарности.

*Иные средства защиты работодателей от промышленных акций работников.* Такие «иные» действия работодателя в литературе иногда называются «квазилокаутами». Действия работодателя в данном направлении бывают достаточно разнообразными. Так, во избежание ущерба, наносимого забастовкой, работодатели часто нанимают работников для замены бастующих на временной или постоянной основе. Комитет по свободе объединения в связи с этим считает, что серьезным нарушением свободы объединения служит препятствование законно бастовавшему работнику возобновить работу в силу того, что его рабочее место занято другим. Фактически это означает постоянную замену одного работника другим в случае законной забастовки.

Существует и ряд иных действий работодателя, направленных на защиту своего бизнеса от промышленных акций работников.

#### **10.4 Судебные процедуры разрешения трудовых споров. Специализированная трудовая юстиция**

Германия. Деятельность судов по трудовым делам регулируется Законом от 3 сентября 1953 г. «О трудовом суде» с последующими изменениями и дополнениями.

Система трудовой юстиции складывается из судов трех уровней: местного, земельного и федерального.

Низшей инстанцией являются суды по трудовым делам. Они образуются на территории всех федеральных земель в соответствии с Законом.

В состав судов входят профессиональные и непрофессиональные судьи. Первые осуществляют функции председателя, вторые - заседателей.

Председатель суда назначается по предложению компетентного земельного органа с учетом мнения комитета суда, создаваемого указанным органом из равного числа представителей профсоюзов и объединений работодателей, а также представителей трудовой юстиции.

Профессиональный судья может осуществлять свою деятельность одновременно в нескольких судах по трудовым делам.

Для замещения должности профессионального судьи может быть установлен испытательный срок. Председательствующий может быть назначен и для рассмотрения конкретного дела.

Количество председательствующих зависит от конкретной потребности суда. Если в суде имеется лишь один председательствующий, то президиум суда по трудовым делам земли уполномочивает судью своего округа осуществлять функции постоянного представительства председательствующего. Такое представительство может носить и временный характер.

Непрофессиональные судьи назначаются соответствующим компетентным земельным учреждением по спискам, представляемым действующими в данном округе профсоюзами и объединениями работодателей. Срок их полномочий составляет четыре года. Они являются в суде представителями интересов работников и работодателей и действуют на паритетных началах.

Закон предъявляет специальные требования к этой категории судей. Согласно § 21 Закона о трудовом суде в качестве непрофессионального судьи могут выступать лица не моложе 25 лет, осуществляющие свою профессиональную деятельность в округе, на территории которого находится данный суд по трудовым делам.

Сторону работодателей в трудовом споре могут представлять как непосредственно работодатели, так и лица, которые официально не имеют этого статуса. В частности, к ним относятся члены представительных органов юридических лиц; управляющие и другие лица, уполномоченные осуществлять наем на работу; лица, которым выдана доверенность на ведение дел; члены и служащие объединений работодателей, имеющие соответствующие полномочия.

От работников в суде действуют их представители, выдвигаемые от профсоюзов, иных объединений работников, преследующих цели защиты их социальных или профессиональных интересов (§ 23 Закона).

Запрещается в качестве непрофессионального судьи деятельность чиновников и служащих, занятых в судах по трудовым делам. Кроме того, не допускается одновременное представительство интересов работодателей и работников в суде, а также осуществление указанных функций в нескольких судах.

Полномочия непрофессионального судьи прекращаются в следующих случаях:

– по достижении возраста 65 лет:

– болезни или иного повреждения здоровья, препятствующего выполнению служебных обязанностей;

– осуществления общественной деятельности иного рода, не оставляющей времени для выполнения функций судьи;

– выполнения в течение восьми лет, предшествующих назначению, функций непрофессионального судьи в суде по трудовым делам;

– иных важных оснований, затрудняющих выполнение служебных обязанностей.

Решение о прекращении полномочий непрофессионального судьи принимает компетентный высший земельный орган по согласованию с президентом суда по трудовым делам земли. Такое решение является окончательным и обжалованию не подлежит.

В своей деятельности непрофессиональные судьи не могут быть ограничены либо их права переданы другому лицу. В противном случае виновное лицо подлежит наказанию в виде лишения свободы сроком до одного года либо денежного штрафа.

Если непрофессиональный судья грубо нарушает свои служебные обязанности, то он может быть отстранен от должности по решению высшего земельного органа по труду. Судьи, нарушающие по уважительным причинам регламент работы суда, по ходатайству председателя суда могут быть оштрафованы президиумом земельного суда по трудовым делам.

В составе судов по трудовым делам образуются палаты, в которые входят председатель и два непрофессиональных судьи (от работодателей и работников). Количество палат устанавливается решением высших земельных органов после заслушивания мнения профсоюзов и объединений работодателей.

При необходимости для рассмотрения споров, затрагивающих определенные профессии и виды работ, а также определенные группы работников, земельное правительство может создавать специальные палаты.

При каждом суде по трудовым делам, в составе которого функционируют несколько палат, образуется комитет непрофессиональных судей из числа непрофессиональных судей, избранных от работников и работодателей. Деятельность комитета носит рекомендательный характер. В частности, мнение комитета запрашивается при образовании палат суда, распределении непрофессиональных судей по палатам и др.

В качестве второй инстанции выступают земельные суды по трудовым делам. В состав земельного суда входит президент, несколько председательствующих (профессиональные судьи) и непрофессиональные судьи. Последние назначаются на паритетных началах от работников и работодателей.

Палаты земельного суда функционируют в составе председателя и двух непрофессиональных судей (по одному от работников и работодателей). Количество палат устанавливает высший компетентный орган земли.

Во главе земельного суда по трудовым делам стоят президент и председатели, назначаемые по предложению компетентного земельного органа с учетом мнения профсоюзов и объединений работодателей. Указанные должности замещаются профессиональными судьями, имеющими стаж работы в трудовом суде не менее трех лет.

В качестве непрофессиональных судей назначаются лица в возрасте не моложе 30 лет, проработавшие в этой должности в суде по трудовым делам не менее четырех лет.

В каждом земельном суде по трудовым делам образуется комитет непрофессиональных судей.

Высшей инстанцией в системе трудовой юстиции Германии является Федеральный суд по трудовым делам.

Управление и надзор за деятельностью суда осуществляет Федеральный министр труда и социального обеспечения по согласованию с Федеральным министром

юстиции. Указанные функции могут быть в установленном порядке переданы Президенту Федерального суда по трудовым делам.

В состав Федерального суда по трудовым делам входят: Президент, ряд председательствующих судей, заседатели из числа профессиональных судей, а также непрофессиональные судьи. Последние назначаются в равном количестве от работников и работодателей.

При Федеральном суде действуют сенаты в составе председателя, двух профессиональных судей в качестве заседателей и двух непрофессиональных судей (по одному от работников и работодателей). Количество сенатов определяет Федеральный министр труда по согласованию с Федеральным министром юстиции.

Кроме того, Президент Федерального суда по трудовым делам, старший по возрасту председательствующий судья, четыре Федеральных судьи и четыре непрофессиональных судьи (по два от работников и работодателей) образуют Большой Сенат Федерального суда по трудовым делам для решения вопросов, имеющих принципиальное значение.

Профессиональные судьи (президент, председатели и судебные заседатели) назначаются в соответствии с Законом от 25 августа 1950 г. «О выборах судей». Для данной категории судей установлен возрастной ценз - не моложе 35 лет.

Непрофессиональные судьи назначаются Федеральным министром труда на четыре года по спискам кандидатур, представленным профсоюзами, иными объединениями работников, а также крупными объединениями работодателей. Указанные должности могут занимать лица, достигшие возраста 35 лет, обладающие специальными знаниями в области трудового права и организации труда, имеющие стаж работы в качестве непрофессионального судьи в суде по трудовым делам не менее четырех лет. Кроме того, к ним предъявляется дополнительное требование длительной занятости в качестве работника или деятельности в качестве работодателя на территории Германии.

**Франция.** Рассмотрение индивидуальных трудовых споров входит в компетенцию специализированных судов – прюдоминальных судов.

Порядок организации и деятельности указанных судов регламентирован в Кодексе труда (книга V, раздел I).

В состав прюдоминальных судов входят представители работников и работодателей, избираемые на паритетной основе. Кандидаты в судьи выдвигаются соответственно профсоюзами и объединениями работодателей. Срок полномочий судей составляет пять лет. Допускается переизбрание судей на новый срок. По истечении срока полномочий члены прюдоминальных судов остаются на своей должности до замены их преемниками.

Для рассмотрения споров, возникающих на предприятиях различных сфер хозяйственной деятельности, в составе прюдоминального суда образуется пять независимых секций: для сферы управления, промышленности, торговли и коммерческих услуг, сельского хозяйства, смешанной. В каждую секцию входит по четыре члена от работников и работодателей. В свою очередь, каждая секция может состоять из двух и более палат, в которые на паритетных началах входят представители работников и работодателей (по четыре человека от каждой стороны). Решение о создании палаты принимает президент апелляционного суда по рекомендации общего собрания прюдоминального суда.

В составе каждой палаты создаются две комиссии: по примирению и судебная комиссия (по судебному разбирательству). Кроме того, каждый суд должен иметь список членов для рассмотрения дел в перерыве между сессиями.

В судебную комиссию входит равное число членов от работодателей и работников (как правило, по два от каждой стороны). Из их числа избираются президент и вице-президент, осуществляющие руководство комиссией поочередно.

Право избрания членов прюдоминального суда предоставлено гражданам, достигшим возраста 16 лет, занятым какой-либо профессиональной деятельностью, а также «недобровольным безработным». Лица, претендующие на должность прюдоминального судьи, должны отвечать ряду требований, установленных законом. Право быть избранными имеют лица, достигшие возраста 21 года, имеющие французское гражданство и не совершившие правонарушений, предусмотренных Положением о выборах.

Запрещается членство в более чем одном прюдоминальном суде.

Член прюдоминального суда, уволенный с должности, не может быть впоследствии вновь избран или переизбран на эту должность.

Закон устанавливает ряд дополнительных гарантий в области правового регулирования труда работников, избранных в прюдоминальные суды. Такие лица, в частности, вправе требовать от своих работодателей предоставления им возможности для осуществления функций в качестве судей. Время, затраченное ими на выполнение обязанностей члена суда, включается в рабочее время по месту их основной работы и учитывается при определении продолжительности оплачиваемого отпуска, выплат по линии социального обеспечения на предприятии. Отсутствие указанных работников на предприятии не может служить основанием для сокращения им заработной платы или пособий.

В том случае, если член прюдоминального суда по месту своей основной работы занят в непрерывном производстве или на сменной работе, ему должен быть предоставлен такой режим работы, который гарантировал бы перерывы для отдыха.

Запрещается увольнение работника, являющегося членом прюдоминального суда, по основаниям, связанным с исполнением им функций судьи.

**Великобритания.** Трудовые споры рассматриваются судами общей юрисдикции, а также специальными органами, созданными для рассмотрения трудовых конфликтов. Такими органами являются Центральный Арбитражный Комитет и промышленные трибуналы.

Центральный Арбитражный Комитет (далее – Комитет) был создан в 1975 г. как правопреемник Промышленного Суда и Промышленного Арбитража в качестве постоянно действующего арбитражного органа. Свою деятельность Комитет осуществляет от лица Короны, однако не подчиняется ни одному из министров, являясь независимым органом, действующим на основании Закона «О защите трудовых отношений» 1975 г.

В составе Комитета могут быть образованы два, три и более отделений, каждое из которых вправе рассматривать трудовые споры самостоятельно.

В каждое отделение входят председательствующий и два члена Комитета. Председатель Комитета, его заместители и члены назначаются Министром торговли и промышленности Великобритании (далее – Министр) на срок до пяти лет. Кандидатуры предварительно обсуждаются Министром со Службой Консультаций, Примирений и Арбитража, которая может предложить своих кандидатов.

Член Комитета должен иметь стаж работы в сфере производства либо опыт работы по представлению интересов организаций работодателей или работников. Закон не требует, чтобы члены Комитета имели юридическое образование или являлись профессиональными юристами.

Срок полномочий членов Комитета определяет Министр (но не более пяти лет). Любой из членов Комитета вправе досрочно покинуть свой пост, письменно уведомив об этом Министра.

В свою очередь, Министр может отозвать любого члена Комитета в случае возникновения обстоятельств, препятствующих нормальному выполнению ими своих обязанностей (например, болезнь, несостоятельность, инвалидность и т.п.).

Служба Консультаций, Примирения и Арбитража обеспечивает работу Комитета, предоставляя все необходимое техническое оснащение и персонал.

Заседания Комитета или его отделений ведет председатель Комитета, в отсутствие председателя – его заместитель, в отсутствие заместителя (или заместителей) – любой из членов Комитета (по решению всех присутствующих членов).

Промышленные трибуналы Англии, Уэльса и Шотландии учреждены Законом «О трибуналах и расследованиях» 1971 г. Эти органы рассматривают трудовые споры, возникшие на соответствующей территории.

В состав Промышленных трибуналов входят три члена, назначаемые Лордом-Канцлером из списка лиц, представленного Министром труда.

Кандидатуры членов Промышленного Трибунала подлежат обсуждению с соответствующими должностными лицами королевства и тех территорий, где будут действовать трибуналы.

Систему промышленных трибуналов возглавляет президент, назначаемый Лордом-Канцлером. Из списка лиц, имеющих стаж юридической работы не менее семи лет, назначаются председатели отдельных трибуналов. Члены трибуналов отбираются из списка лиц, составленного Министром труда по согласованию с профсоюзами и объединениями работодателей. Они должны иметь опыт работы по представлению интересов работодателей и работников. Любой из членов промышленного трибунала может покинуть свой пост, письменно уведомив об этом Лорда-Канцлера. Уход с должности члена трибунала не лишает его перспективы нового назначения на эту должность.

На правах промышленного трибунала действуют комитеты по восстановлению на прежнее место работы лиц, прошедших службу в армии. Комитет состоит из профессионального юриста и двух представителей работодателей и работников. Все члены комитета назначаются Лордом-Канцлером из числа лиц, рекомендованных Министром труда.

#### **Компетенция судов по трудовым делам (на примере Германии, Франции и Великобритании)**

**Германия.** Суды по трудовым делам рассматривают споры между работниками и работодателями, вытекающие из трудовых правоотношений. Указанная категория споров входит в исключительную компетенцию таких судов. Это означает, что трудовые споры, рассматриваемые в суде по трудовым делам, не могут быть по соглашению сторон переданы в другие суды.

В частности, суды по трудовым делам рассматривают следующие виды споров:

- 1) гражданско-правовые споры между сторонами тарифного договора или между сторонами тарифного договора и третьими лицами
  - по поводу заключения тарифного договора;
  - из недозволенных действий, связанных с ведением трудовой борьбы, а также действий в защиту свободы объединений;
- 2) гражданско-правовые споры между работниками и работодателями
  - из трудового правоотношения;
  - по поводу возникновения трудового правоотношения;
  - по поводу переговоров о заключении трудового договора;
  - из недозволенных действий, связанных с трудовым правоотношением;
  - по поводу документов, связанных с трудовым отношением;
- 3) гражданско-правовые споры между работниками или их родственниками (в случае смерти работника) и
  - работодателем по поводу требований из трудового правоотношения;
  - совместными органами сторон тарифного договора или социальными учреждениями частного права по поводу требований из трудового отношения;
- 4) гражданско-правовые споры между работодателями и совместными органами сторон тарифного договора или социальными учреждениями частного права;

5) гражданско-правовые споры по поводу требований работников или их родственников (в случае смерти работника) в отношении страховых выплат в случае банкротства работодателя.

Кроме того, суды по трудовым делам рассматривают споры о выплате вознаграждения за изобретения, сделанные работником в рабочее время, а также об авторских правах работников, связанных с их трудовыми отношениями.

Франция. В компетенцию прюдоминальных судов входят любые споры между работодателями и работниками, вытекающие из трудовых правоотношений.

Юрисдикция прюдоминальных судов распространяется на государственные и частные предприятия. Дела, связанные с трудовыми отношениями государственных служащих, прюдоминальными судами не рассматриваются.

Кроме того, компетенция прюдоминальных судов не распространяется на споры, в отношении которых законом установлен иной порядок рассмотрения. В частности, речь идет о делах по выплатам в рамках системы социальной помощи, пособиям по занятости в сельском хозяйстве, трудовых спорах на морском транспорте. В этом случае компетентные органы устанавливаются соответственно Кодексом социального обеспечения, Сельскохозяйственным кодексом, Морским кодексом.

Прюдоминальные суды вправе выносить решения по спорам, входящим в их компетенцию, независимо от суммы иска. Они дают заключение по любому вопросу, переданному административными органами.

Великобритания. В компетенцию Центрального Арбитражного Комитета входит: рассмотрение споров, касающихся условий труда, распределения трудовых обязанностей между работниками, трудовой дисциплины, условий коллективных и индивидуальных трудовых договоров; споров по вопросам членства работника в профсоюзах, деятельности представителей профсоюзных организаций на предприятии; споров по определению процедуры разрешения трудовых конфликтов. Большую часть исков, рассматриваемых Комитетом, составляют иски, связанные с установлением или изменением условий труда.

В компетенцию промышленных трибуналов входит: рассмотрение споров по вопросам установления и изменения условий труда, жалоб на неправильное увольнение; отказ в выплате пособий по беременности и родам; споров об оформлении трудового договора, о выплате выходного пособия по сокращению штатов, споров, связанных с нарушением закона о равной оплате за равный труд и др.

Споры по вопросам восстановления на ранее занимаемое рабочее место лиц, отслуживших в армии, рассматривают специальные комитеты. Комитеты по восстановлению имеют узкую специализацию. Они осуществляют свою деятельность на основании Закона «О трибуналах и расследованиях» 1971 г.

**Процедура рассмотрения дел в судах по трудовым делам Германия.** В соответствии с Законом 1953 г. «О трудовом суде» производство в судах в зависимости от категории рассматриваемых дел осуществляется в двух формах: *Urteilsverfahren* и *BeschluBverfahren*.

В форме *Urteilsverfahren* рассматриваются следующие виды споров:

- по вопросам заключения и действия тарифного договора;
- по вопросам ведения трудовой борьбы и осуществления права на создание объединений;
- по вопросам, вытекающим из трудовых правоотношений работников (включая правовые последствия таких отношений).

В форме *BeschluBverfahren* рассматриваются трудовые споры, связанные с применением Закона от 15 января 1972 г. «О статусе предприятия» и Закона от 4 мая 1976 г.



«Об участии работников в управлении предприятием», а также споры о признании за сторонами права на заключение тарифного договора.

Процессуальной правоспособностью в судах трудовой юстиции обладают профсоюзы и объединения работодателей, а также их союзы; иные представительные органы работников; высшие земельные и федеральные органы по труду.

В судах низшей инстанции стороны могут выступать самостоятельно или через своих представителей из числа указанных выше организаций. На уровне земель и в Федеральном трудовом суде от имени сторон выступают их адвокаты, имеющие в соответствии с законом право представления своих клиентов в суде. В земельном суде они могут быть заменены представителями профсоюзов и работодателей (а также их объединений), если такое полномочие предоставлено им уставом соответствующей организации.

В основе Urteilsverfahren в судах всех инстанций лежит так называемый принцип ускорения, означающий, что процесс должен быть быстрым.

В судах низшей инстанции в установленных законом случаях допускается применение упрощенного порядка рассмотрения трудового спора. Основным признаком такого порядка являются укороченные сроки судебного разбирательства (в течение одной недели).

Рассмотрению дела по существу в суде в обязательном порядке предшествует процесс примирения сторон. Председатель соответствующей палаты суда назначает ближайшую дату для переговоров, которые проводятся в его присутствии. В том случае, если в ходе этих переговоров между сторонами не было достигнуто согласия, то назначается новый срок для рассмотрения спора в палате в присутствии непрофессиональных судей. На этой стадии проводится исследование доказательств, включая опрос свидетелей и экспертов. Следует отметить, что закон предусматривает необходимость принятия мер по примирению сторон на всех стадиях рассмотрения спора.

Завершается производство в суде первой инстанции вынесением приговора.

Специальные требования к процессу Закон устанавливает по делам об увольнении. В этом случае примирительная процедура должна быть проведена в течение двух недель после подачи иска в суд. Если примирения сторон не было достигнуто, то председательствующий предоставляет ответчику возможность в течение установленного срока (не менее двух недель) опротестовать иск с представлением соответствующих доказательств. Истец также вправе в течение указанного срока заявить свое мнение по протесту ответчика.

Приговор суда первой инстанции может быть немедленно после его вынесения обжалован в земельный суд по трудовым делам. По общему правилу, апелляционное обжалование приговоров судов по трудовым делам допускается в следующих случаях:

- если дело имеет принципиальное значение;
- если дело касается отношений между сторонами тарифного договора по поводу его заключения или применения; толкования положений тарифного договора, сфера действия которого выходит за рамки территориальной подсудности данного трудового суда; взаимоотношений сторон тарифного договора и последних с третьими лицами по поводу ведения трудовой борьбы или осуществления права на объединение.

Лишь в указанных случаях земельный трудовой суд вправе возбуждать апелляционное производство. Процесс в земельном суде осуществляется в соответствии с правилами, установленными в ГПК для апелляционного рассмотрения. Преимущество при рассмотрении отдается делам, связанным с заключением или расторжением трудовых отношений.

Процесс в апелляционной инстанции ограничен месячным сроком. Этот срок включает в себя время подачи обоснования для апелляции и время собственно разбирательства. Председательствующий может продлить указанный срок, если сочтет это необходимым для наиболее полного и объективного рассмотрения дела.

Апелляционное производство завершается вынесением приговора, подписываемого всеми членами судебной палаты.

Ревизионное производство осуществляется Федеральным трудовым судом по жалобам на приговоры земельных судов. Процедура рассмотрения дел осуществляется в соответствии с нормами ГПК, регламентирующими ревизионное производство.

При разбирательстве дела в данной инстанции исходят из факта нарушения земельного трудового суда соответствующей правовой нормы.

Закон устанавливает месячный срок для рассмотрения и обоснования жалобы в порядке ревизионного производства. Указанный срок может быть продлен еще на один месяц.

Приговор Федерального трудового суда подписывается всеми членами соответствующего Сената.

В установленных случаях допускается обжалование приговора суда низшей инстанции в Федеральный трудовой суд, минуя апелляционную инстанцию. Такое обжалование возможно при наличии письменного согласия противной стороны и фиксации такой возможности непосредственно в приговоре (Urteil) или решении (Beschluss) суда первой инстанции. Круг споров, по которым допускается прямое обжалование в ревизионную инстанцию, аналогичен кругу дел, на которые подается апелляционная жалоба.

Рассмотрение трудовых споров в форме Beschlussverfahren начинается с подачи в суд низшей инстанции письменного заявления (Antrag). Закон не устанавливает каких-либо сроков для подачи такого заявления. Процедура рассмотрения дела определяется непосредственно председателем трудового суда и доводится до сведения сторон.

Рассмотрение дел в порядке Beschlussverfahren в первой инстанции входит в компетенцию трудового суда, в округе которого находится соответствующее предприятие.

В отличие от Urteilsverfahren разбирательство в Beschlussverfahren основывается не на принципе состязательности сторон, а на принципе обязательности исследования судом всех представленных ему фактов по делу.

В том случае, если не удастся достигнуть примирения сторон, принятия согласованного заявления сторон или согласия прочих участников по делу, то после заслушивания участников процесса в судебной палате суд выносит соответствующее решение (Beschluss).

Обжалование решения суда первой инстанции производится, независимо от цены иска, в земельный суд по трудовым делам. Жалоба подается в течение месячного срока с момента принятия решения, а обоснование жалобы допускается в течение месяца после внесения жалобы в земельный суд. В исключительных случаях в течение двух недель жалоба должна быть подана и обоснована в земельном суде.

По отдельным спорам, предметом которых является тарифный договор (его заключение и применение), стороны тарифного договора могут принять соглашение о рассмотрении их в порядке третейского производства. В этом случае заключается договор об обращении к третейскому суду (Schiedsvertrag).

В состав третейского суда на паритетных началах входят представители работников и работодателей. Кроме того, в него могут входить независимые представители. Вопрос об отклонении кандидатур в члены третейского суда решает палата трудового суда, в компетенцию которой входит рассмотрение соответствующего трудового спора. В ходе разбирательства заслушиваются стороны, исследуются представленные сторонами доказательства, показания свидетелей.

Решение третейского суда принимается простым большинством голосов его членов. Для сторон оно имеет такое же правовое значение, как приговор суда по трудовым делам.

Для исполнения решения третейского суда необходимо, чтобы председатель трудового суда, в компетенцию которого входит данный спор, официально объявил о необходимости принудительного исполнения этого решения. Решение председателя об исполнении является окончательным.

Франция. В основе деятельности прюдоминальных судов лежит процедура примирения сторон трудового конфликта.

На первой стадии рассмотрения иск подается в комиссию по примирению, где в закрытом заседании делается попытка выработки мирового соглашения. Дело рассматривают судьи от обеих сторон (равное число). В установленных случаях эти функции может выполнять специально назначенный прюдоминальный судья гражданского трибунала единолично.

Факт примирения сторон заносится в протокол, имеющий силу судебного решения. Кроме того, комиссия может выносить обязательные решения по существу спора (например, обязать работодателя выдать работнику трудовую книжку, ознакомить с платежной ведомостью и др.).

В том случае, если сторонам не удастся достичь примирения, спор переходит в судебную комиссию. На этой стадии проводится рассмотрение дела по существу с привлечением свидетелей, оценкой доказательств. Дело рассматривается в полном составе судей (по два от каждой из сторон) и в присутствии секретаря.

В целом процесс в прюдоминальном суде регулируется нормами ГПК. Отличительными его особенностями являются: попытки примирения сторон на каждой стадии процесса, быстрота и простота рассмотрения дела, активность судей при исследовании доказательств.

Дела в судебной комиссии рассматриваются в открытом заседании путем устной процедуры. На этой стадии участие адвоката не обязательно.

Суд исследует и оценивает доказательства, заслушивает свидетелей, экспертов и т.д. Важная роль принадлежит судье-докладчику (либо двум судьям - по одному от каждой из сторон), который на основе детального изучения материалов дела составляет доклад и доводит его содержание до сведения членов комиссии, а также дает рекомендации относительно решения по делу. Эти рекомендации, как правило, учитываются при вынесении решения судом.

В установленных случаях допускается участие в процессе профсоюзов. В частности, они осуществляют представительство работников в суде; от имени работников возбуждают индивидуальные иски в связи с применением и толкованием коллективных договоров; от своего имени участвуют в судебных процессах, когда затронут коллективный интерес (в том числе по индивидуальным трудовым спорам).

Решение в прюдоминальном суде принимается большинством голосов при тайном голосовании. В том случае, если голоса разделились, назначается новое слушание дела в том же составе судебной комиссии, но под председательством судьи гражданского трибунала, имеющего решающий голос.

Дела в апелляционном суде рассматриваются в социальной палате профессиональными судьями. Рассмотрение осуществляется заново, однако с учетом решения суда первой инстанции.

В заседаниях апелляционного суда участвуют не менее трех судей (один из которых выступает в качестве председателя), а также прокурор.

По общему правилу, апелляция приостанавливает действие решения прюдоминального суда. Вместе с тем допускается возможность распоряжения прюдоминального судьи о предварительном исполнении решения. Это может последовать как по просьбе стороны, так и по инициативе самого судьи.

Решение апелляционного суда и решение преобладающего суда низшей инстанции могут быть обжалованы в кассационный суд. Основанием для такого обжалования является нарушение закона или превышение полномочий суда. Подача жалобы в кассационный суд не приостанавливает исполнение обжалуемого решения.

Кассационный суд не может изменить решение суда предыдущей инстанции. Он вправе утвердить его (в том числе и частично) либо отменить и направить на новое рассмотрение в другой суд низшей инстанции.

Рассмотрение дел в кассационном суде осуществляется в социальной палате при участии профессиональных судей и двух прокуроров.

Великобритания. Центральный Арбитражный Комитет самостоятельно разрабатывает процедуру рассмотрения споров по вопросам, входящим в его компетенцию. По решению председателя Комитет может проводить закрытые заседания, если этого требуют интересы государственной безопасности, а также во избежание нанесения вреда жизни, здоровью, репутации и деловой активности физического лица.

Решения, как правило, принимаются коллегиально. Однако если члены Комитета не приходят к единому мнению, то председатель Комитета вправе единолично вынести решение. В этом случае он выступает как третейский судья.

Отсутствие кого-либо из членов Комитета при вынесении решения (при рассмотрении спора) не влечет недействительности решения. Нарушение порядка назначения в члены Комитета не влияет на обязательную силу решения и его законность. Если у какой-либо из сторон возникли вопросы по существу вынесенного решения, то она может обратиться за разъяснениями к членам Комитета. Комитет выносит решение после заслушивания представителей сторон. Он может рассмотреть спор в отсутствие сторон, изучив все представленные документы, и уведомить стороны о принятом решении.

Все решения, принятые Комитетом, публикуются специальным органом, контролируемым министром торговли и промышленности. Решения Комитета обжалованию не подлежат. Они могут быть лишь предметом судебного пересмотра, т.е. стороны вправе перенести свой спор в суд, который может пересмотреть решение Комитета.

По окончании календарного года Служба Консультаций, Примирений и Арбитража докладывает министру торговли и промышленности о проделанной Комитетом за год работе. В свою очередь, Комитет представляет отчет о рассмотренных в течение года спорах.

Промышленные трибуналы рассматривают трудовые споры в соответствии с процедурой, разработанной Лордом-Канцлером совместно с Советом Трибуналов. После консультаций в Совете Лорд-Канцлер утверждает процедуру рассмотрения трудовых споров промышленным трибуналом.

Процедура рассмотрения споров трибуналами значительно упрощена по сравнению с правилами гражданского судопроизводства.

Подача жалобы заинтересованным лицом является началом процедуры рассмотрения трудового спора. Жалоба посылается секретарю трибунала. Этот документ должен быть составлен в письменной форме и содержать следующую информацию:

- фамилию, имя и адрес истца;
- фамилию, имя и адрес (или реквизиты, если это юридическое лицо) ответчика;
- существо спора или ситуации, породившей жалобу;
- определение суда, на основании которого данный спор был передан на рассмотрение трибунала и определен как подлежащий рассмотрению именно трибуналом.

Секретарь трибунала, изучив жалобу, в случае, если трибунал не может (не управомочен) разрешить вопросы или спор, представленные в жалобе, либо трибунал некомпетентен предоставить ту защиту, о которой просит обратившееся с жалобой ли-

цо, посылает письменное уведомление истцу с просьбой об отзыве или подтверждении им своего желания о рассмотрении жалобы по существу.

Жалобы регистрируются секретарем, а их копии рассылаются всем участвующим в споре лицам. К копии жалобы прилагается письменное уведомление о начале рассмотрения жалобы с указанием места и времени заседания трибунала. В этом уведомлении предлагается представить трибуналу все имеющиеся у ответчика или другого заинтересованного лица доказательства по жалобе. Ответчик в течение 14 дней с момента получения уведомления обязан вступить в процесс и послать секретарю трибунала письменное извещение о своих намерениях (согласен ли он с жалобой или будет ее оспаривать и по какому основанию). Копии всех полученных по зарегистрированной жалобе документов рассылаются заинтересованным лицам, не участвующим в споре, а также министру труда.

Лица, заинтересованные в рассмотрении жалобы и получившие уведомление о начале процедуры рассмотрения, не известившие о своем вступлении в процедуру рассмотрения, лишаются возможности участвовать в слушаниях, т.е. выступать на слушаниях, заявлять свои требования, предоставлять доказательства и вызывать свидетелей в подтверждение своей позиции.

Однако сторона, извещенная о начале процесса, но не вступившая в него, сохраняет право на получение решения трибунала, право обратиться к трибуналу с просьбой о продлении срока вступления в процесс, право выступать в качестве свидетеля по вызову трибунала.

Своим решением трибунал может продлить срок для вступления в процесс, если пропустившая этот срок сторона в своем ходатайстве приведет убедительные аргументы.

До начала официальных слушаний по жалобе трибунал проводит предварительное рассмотрение жалобы: определяет круг лиц, которые будут затронуты решением трибунала или прямо заинтересованы в том или ином решении. Наряду с указанными в жалобе основаниями трибунал вправе привлекать в качестве соответчиков и других лиц.

Сторона, вступившая в процесс и желающая сделать официальное заявление по поводу рассмотрения жалобы, должна довести это заявление до сведения трибунала не позднее чем за семь дней до назначенного дня рассмотрения жалобы.

Как правило, заседания трибунала проходят в полном составе, но отсутствие одного из членов не препятствует рассмотрению спора. В установленных случаях председатель трибунала может пригласить экспертов. Если трибунал заседает не в полном составе, то председатель имеет решающий голос.

Слушания по трудовым спорам в трибуналах обычно проходят в открытых заседаниях, в присутствии всех заинтересованных сторон и их представителей. Однако процедура рассмотрения споров трибуналами предусматривает возможность проведения закрытых слушаний, когда это необходимо по причинам обеспечения безопасности государства или какой-либо из сторон.

По ходу слушания стороны вправе делать заявления, излагать свои доводы, представлять доказательства, вызывать свидетелей, подвергать перекрестному допросу свидетелей оппонента. Трибунал может потребовать от свидетелей дачи показаний под присягой. Такие показания (свидетельства) должны быть облечены в соответствующую форму.

Трибунал на любом этапе процесса может отменить или прекратить рассмотрение жалобы, если лицо, подавшее жалобу, отзовет ее. Трибунал также вправе не проводить слушаний, если все заинтересованные стороны согласны с условиями и положениями решения, которое трибунал предполагает вынести по жалобе, и письменно сообщили об этом.

По окончании слушаний по жалобе трибунал выносит решение. В него в обязательном порядке включаются все доводы, на основании которых трибунал вынес решение, и подписывается председателем трибунала. Если мотивировочная часть решения содержит какую-либо информацию частного характера или сведения, составляющие государствен-

ную тайну, то из решения исключается эта часть и оформляется отдельным документом. По требованию суда, осуществляющего надзор за деятельностью трибуналов, этот документ предоставляется вместе с решением. Служащий трибунала передает вынесенное решение секретарю трибунала, который регистрирует его и рассылает копии заинтересованным сторонам и суду (если решение трибунала вынесено по жалобе суда).

Все жалобы и вынесенные по ним решения регистрируются и хранятся в центральной конторе Промышленного Трибунала. Все желающие могут ознакомиться с ними без уплаты каких-либо сборов.

Решение трибунала может быть пересмотрено, отменено, изменено по заявлению какой-либо из сторон, сделанному в течение 14 дней со дня регистрации этого решения. Ходатайство о пересмотре решения подается секретарю трибунала.

Основанием для пересмотра вынесенного решения могут быть следующие обстоятельства:

- решение было неверно оформлено;
- сторона не получила извещения о заседании трибунала по рассмотрению жалобы;
- решение было вынесено в отсутствие стороны или лица, чьи доводы трибунал обязан был выслушать;
- появление новых доказательств или выявление новых обстоятельств, которые трибунал не мог предусмотреть при вынесении решения;
- интересы справедливости требуют пересмотра.

Указанный перечень является исчерпывающим.

Председатель трибунала единолично принимает решение о необходимости пересмотра. Если он не усматривает оснований для пересмотра решения, то отказывает в рассмотрении ходатайства о пересмотре. Если ходатайство принимается, то дело подлежит новому рассмотрению трибуналом с учетом тех обстоятельств, которые повлекли его пересмотр. Результатом рассмотрения трибуналом ходатайства о пересмотре решения является либо изменение решения, либо его отмена и назначение нового слушания. Служащий трибунала передает секретарю либо измененное решение, либо постановление об отмене принятого решения и назначении нового рассмотрения. Секретарь, в свою очередь, регистрирует переданные документы и доводит их до сведения заинтересованных сторон.

Решения Промышленных трибуналов могут быть обжалованы в Апелляционный Трибунал по трудовым спорам. В его состав входят судьи Высокого Суда или Апелляционного Суда и дополнительные члены трибунала, которые являются специалистами в области производственных отношений либо имеют опыт представительства интересов работодателей или работников. Судьи назначаются Лордом-Канцлером, а дополнительные члены - Королевой по рекомендации Лорда-Канцлера и Министра торговли и промышленности.

Члены Апелляционного Трибунала могут быть назначены на должность лишь при наличии их добровольного согласия. Члены Апелляционного Трибунала, назначенные Королевой, вправе покинуть свой пост в любое время, письменно уведомив о своем решении Лорда-Канцлера и Министра торговли и промышленности.

Лорд-Канцлер после консультаций с министром торговли и промышленности может отстранить от должности члена Апелляционного трибунала в следующих случаях:

- отсутствия на заседаниях Апелляционного Трибунала в течение шести месяцев подряд без разрешения Президента Апелляционного трибунала;
- объявления несостоятельным должником;
- потери способности выполнять свои обязанности вследствие физической неспособности или умственного заболевания;
- при неспособности выполнять свою работу по другим обстоятельствам.

Апелляционный Трибунал проводит свои заседания как единый орган либо по двум и более подразделениям. Президент принимает решение, как будут проходить слушания. Процедуру рассмотрения апелляций Трибунал имеет право разработать самостоятельно, что закреплено в правилах, регулирующих деятельность Апелляционного Трибунала, утверждаемых Лордом-Канцлером.

## ТЕМА 11. КОЛЛЕКТИВНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН

### 11.1 Понятие и принципы социального диалога (партнерства) в зарубежных государствах

Идея установления и реализации института социального партнерства имеет широкое распространение в странах с развитой экономикой. В современных условиях она является основой регулирования отношений между лицами наемного труда и работодателями. Смысл ее состоит в проведении политики, которая сводила бы к минимуму, а по возможности и исключала бы вероятность возникновения социальных конфликтов в сфере производства. Сохранение социального мира на предприятии является главным содержанием и целью социального партнерства.

Социальное партнерство тесно связано с понятием «социальная автономия». Термин «социальная автономия» означает правомочие союзов работников и союзов работодателей самостоятельно, без вмешательства государства решать ряд проблем, поэтому социальное партнерство возможно лишь при условии социальной автономии партнеров.

Сфера социальной автономии включает:

- участие работников в управлении производством,
- участие союзов работников и союзов работодателей в деятельности административных и судебных органов по вопросам труда и социального страхования,
- регулирование трудовых отношений посредством коллективных договоров,
- разрешение трудовых конфликтов.

Таким образом, речь идет о передаче государством ряда своих функций организациям работодателей и наемных работников. Это выражается, в частности, в признании государством института коллективных договоров и придании юридической силы содержащимся в них нормам. На основе социальной автономии социальные партнеры могут создавать свои органы, с помощью которых они регулируют свои взаимоотношения. Роль государства сводится к выработке минимальных норм в области труда, а также осуществлению контроля за соблюдением социальными партнерами действующего законодательства.

Рассмотрим понятие и сущность социального партнерства в современном зарубежном трудовом праве (на примере Германии и Италии).

**Германия.** Согласно общепринятому толкованию тарифная автономия – это предоставление сторонам тарифного соглашения возможности самостоятельно определять и оформлять свои взаимоотношения в форме, приемлемой для общества. Речь идет о предотвращении социальных конфликтов в сфере производства. Поскольку приоритет отдается трудовому миру, то обществу безразлично, какими средствами он достигается, поэтому предпочтение отдается наиболее легким и безболезненным решениям. Тарифные партнеры освобождают государство от регламентации условий труда, поскольку оно не в состоянии учесть все особенности трудового процесса на конкретном предприятии. Государству отводится роль защитника «общего блага», выражаю-

шаяся, в частности, в установлении минимальных стандартов в правовом регулировании труда, исходя из которых социальные партнеры строят свои отношения. При этом автономия означает не только свободу от вмешательства государства, но и ответственность партнеров за осуществляемое ими регулирование.

Сфера регулирования тарифной автономии охватывает практически все вопросы трудовых отношений. Важнейшими из них являются отношения по установлению условий труда, а также отношения по урегулированию трудовых конфликтов.

Первые включают в себя вопросы установления заработной платы, режима рабочего времени, отпуска и др. Вторые - установления процедуры мирного разрешения коллективных трудовых конфликтов путем создания специальных органов и предотвращения трудовой борьбы.

Вместе с тем тарифная автономия не безгранична. Эти ограничения устанавливает государство. В иерархии нормативных актов тарифный договор как главное средство осуществления социальной автономии стоит после конституции и закона. Нормативное содержание тарифного договора определяется законом и может отклоняться от него лишь в сторону улучшения условий для работников. Отступление в обратную сторону недопустимо и влечет за собой отмену таких норм.

Партнерство возможно лишь при равенстве сторон (социальное равноправие). Поэтому реальное осуществление социального партнерства предполагает паритет партнеров на тарифных переговорах.

Социальное партнерство проявляется во многих формах. В широком смысле можно говорить о таких формах, как принципиальное взаимное признание сторон (партнеров); участие работников и работодателей в решении общих государственных и экономических проблем под руководством государства; создание двусторонних консультативных органов с последующим приданием им статуса официальных учреждений; обеспечение возможности для деятельности профсоюзов на предприятиях; разного рода доверительное сотрудничество работников и работодателей.

**Италия.** В доктрине коллективная автономия рассматривается с двух различных позиций: нормативная автономия и договорная автономия.

Нормативная автономия заключается в праве создавать юридические нормы, формально или по сути являющиеся нормативными.

Договорная автономия заключается в праве создавать юридические нормы, используя договорные процедуры и формы. В результате переговоров между сторонами вырабатываются акты, имеющие обязательную силу для прямо указанных в этих актах лиц, между которыми установлены отношения, которые по своему содержанию должны регулироваться этими актами.

Коллективная автономия заключается в том, что она защищает интересы определенной категории лиц. В системе правоотношений коллективная автономия рассматривается сторонниками нормативной теории как свойство, присущее определенным социальным группам, имеющим собственную постоянную позицию внутри социального строя, обладающим собственными интересами и целями и представляемым самостоятельными субъектами права - организациями, созданными для защиты интересов этих групп. В рамках автономии устанавливаются локальные нормы, призванные урегулировать отношения только между договаривающимися группами (а через группы - и между принадлежащими к ним индивидуумами). Государство признает существование возникших таким образом норм в рамках, очерченных правовой системой государства, и допускает существование этих норм, не вмешиваясь в отношения между группами, которые связаны взаимными правами и обязанностями в силу заключенных между ними договоров.

Договорная теория рассматривает не группы лиц, занимающие стабильное положение внутри социального строя, а профессиональные категории лиц, состоящие из



совокупности индивидуумов, на данный момент времени профессионально занимающиеся определенным видом трудовой деятельности и именно в силу занятия одной профессией объединяющихся в профессиональные объединения, выражающие их интересы и занимающие определенное положение внутри социальной системы.

Действия профессиональных объединений направлены на защиту интересов каждого члена. Именно в своих личных интересах лица, занимающиеся одной и той же работой, объединяются, реализуя защищенное ст. 2 Конституции Италии право объединяться в социальные образования, в которых каждый может развить свою личность (в частности, одной из форм таких социальных образований являются профессиональные союзы, право на создание которых закреплено ст. 39 Конституции Италии). Регистрируя профессиональное объединение, государство признает его социально автономным образованием (юридическим лицом), наделенным собственными правами и обязанностями, носителем собственных интересов. Частная автономия такого объединения заключается в том, что это объединение свободно в определении содержания заключаемых им договоров. Эта свобода ограничивается тем, что право защищать свои интересы ограничено законом и подчинено его императивным требованиям. Взаимное урегулирование интересов двух объединений - объединения работодателей и объединения работников - характеризуется свободой каждой из сторон по своему усмотрению определять содержание договора между ними, и эта свобода ограничивается только требованием соблюдать равенство сторон.

Поскольку работник изначально является менее защищенной стороной, государство вмешивается в его отношения с работодателем, устанавливая нормы, призванные усилить правовую позицию работника и обеспечить равенство сторон. Объединение работников, защищенных законом, обладает коллективной автономией, складывающейся из автономии его участников. Более того, это организационная автономия, представляющая интересы самого объединения, т.е. соответствующей профессиональной категории. Объективным выражением коллективной автономии является коллективный договор.

Система социального партнерства охватывает различные группы отношений. Основными являются: отношения по установлению условий труда; отношения по урегулированию трудовых конфликтов.

Первые включают в себя, прежде всего, отношения по коллективно-договорному урегулированию. Именно коллективный договор рассматривается как главный инструмент социального партнерства. Принятый порядок проведения переговоров по поводу выработки его условий, а также его содержание базируется на идее равенства сторон и соблюдении взаимных интересов. От содержания норм, включенных в коллективный договор, зависит обеспечение стабильности взаимоотношений между работниками и работодателями и сохранение мира на предприятии.

Этой же цели служит и традиционное для многих стран введение обязательной процедуры примирения сторон в случае возникновения коллективных трудовых конфликтов. Попытки достичь мирного разрешения предпринимаются как внутри предприятий путем создания специальных органов, так и путем привлечения независимых посредников. Действующий порядок судебного рассмотрения (как в специализированных судах, так и в судах общей юрисдикции) также исходит из приоритета мирного урегулирования над силовыми методами.

Идея соблюдения мира в сфере производственных отношений пронизывает даже такую сферу отношений, как борьба за трудовые права. Это выражается, в частности, в том, что законодательство о забастовках всех стран содержит нормы как об обязательности предварительного мирного урегулирования, так и о необходимости осуществления попыток примирения даже в ходе забастовки. Кроме того, во всех странах сам порядок проведения забастовок детально регламентирован в целях сведения к минимуму

их последствий для предприятия. Законодатель исходит из общности интересов работников и работодателя в сохранении экономического потенциала предприятия.

Социальное партнерство находит свое выражение в различных конкретных формах, осуществляется как на основании законодательного установления, так и по усмотрению работодателя. Например, такая существенная форма социального партнерства, как участие работников в управлении производством, реализуется в соответствии с законами, детально регламентирующими порядок образования представительных органов работников, их компетенцию, вхождение в органы управления предприятием и др. Вместе с тем имеющие широкое распространение на предприятиях социальные программы вводятся непосредственно конкретными работодателями и зависят от их усмотрения. Речь идет о системе социальных выплат и услуг, предоставляемых работникам и их семьям.

Границы социальной автономии партнеров определяются исходя из общей цели регулирования, а также его предмета. По общему правилу социальное партнерство должно осуществляться таким образом, чтобы не причинить вред «общему благу». Речь идет о проведении такой политики, при которой борьба за права трудящихся рассматривалась бы как крайнее средство, представляющее опасность для «общего блага».

По предмету регулирования социальная автономия, как правило, ограничивается установлением условий труда и уровня заработной платы. Остальные вопросы отнесены к компетенции государства.

## **11.2 Формы социального партнерства**

Вопрос о формах реализации социального партнерства является наиболее разработанным в законодательстве и правоприменительной практике Германии.

Среди основных можно выделить следующие.

1. Коллективные (тарифные) договоры и соглашения.

Тарифный договор является основным инструментом создания «социального мира» на предприятии. Это обусловлено как законодательно установленной процедурой его заключения, так и его содержанием.

Закон о тарифном договоре строго регламентирует порядок ведения переговоров. Согласно Закону в них могут принимать участие, с одной стороны, работодатель либо объединение работодателей (если переговоры ведутся на более высоком, чем предприятие, уровне) и с другой - профсоюз.

Партнерство в коллективных переговорах возможно лишь в том случае, если силы сторон, в них участвующих, равны. Речь идет о соблюдении принципа социального равноправия, или паритета сторон переговоров.

Предварительным этапом тарифных переговоров является взаимное признание сторон. Этот момент носит, главным образом, формальный характер, поскольку в германском праве вопрос признания играет незначительную роль и не влияет на полномочия сторон. Например, объединение работников, у которого отсутствует необходимая дееспособность, не приобретает статус профсоюза, даже если работодатель признает его в таком качестве. И наоборот, профсоюз не утрачивает своего статуса, если работодатель не признает его. Вместе с тем взаимное признание важно для успешного достижения общей цели тарифных переговоров – заключения тарифного договора и обеспечения мира на предприятии.

При заключении индивидуального трудового договора нормы тарифного договора не могут быть изменены в сторону их ухудшения для работника. Условия трудового договора, противоречащие тарифному договору, признаются недействительными и автоматически заменяются соответствующими положениями тарифного договора.

Отступление от норм тарифного договора допускается лишь в том случае, если в нем самом предусмотрена такая возможность.

Репозиторий ВГУ

### **Участие работников в управлении производством.**

Эта форма социального партнерства осуществляется путем создания на предприятиях органов рабочего представительства, а также путем включения наемных работников в состав органов управления предприятиями.

В первом случае речь идет о производственных советах, функционирующих в соответствии с Законом о статусе предприятия.

Производственный совет по существу является «идеальным» средством осуществления политики социального партнерства на предприятии. Это обусловлено характером полномочий, которыми наделен этот орган. В отличие от профсоюза производственный совет лишен права организовывать забастовки и участвовать в них. На него прямо возложена обязанность соблюдения мира и сотрудничества на предприятии. Это достигается путем заключения производственных соглашений.

Производственные соглашения действуют на уровне предприятий наряду с тарифными договорами. Они заключаются между работодателем и производственным советом по взаимному соглашению сторон. Содержание производственного соглашения зависит от действующего на данном предприятии тарифного договора. Это выражается в запрете включать в него нормы, уже закрепленные в коллективно-договорном порядке.

Действие производственного соглашения распространяется на всех работников предприятия, независимо от их членства в профсоюзе.

В сферу деятельности производственных советов входят, главным образом, вопросы социальной политики на предприятии. В частности, они осуществляют надзор за соблюдением работодателем трудового законодательства, тарифных договоров и производственных соглашений; контролируют мероприятия по охране труда; осуществляют меры по стимулированию занятости инвалидов; представляют интересы молодых работников, иностранцев. Кроме того, работодатели обязаны привлекать производственные советы к обсуждению тех мер, которые могут иметь существенные последствия для работников. К такого рода мерам относятся, в частности, сокращение или прекращение производства, перевод предприятия в другое место, реорганизация предприятия, изменение характера производства и др. Такая форма деятельности производственных советов имеет принудительный характер для работодателя и является наиболее эффективной. При этом в случае недостижения соглашения с работодателем производственный совет вправе начать процедуру примирительно-третейского разбирательства. Определенная роль отводится производственным советам при решении вопросов об увольнении. По Закону о статусе предприятия они должны ставиться в известность о каждом увольнении. Работодатель обязан сообщить о планируемых увольнениях и их основаниях. Производственный совет, со своей стороны, должен в течение установленного срока в письменном виде сообщить свое отношение к увольнению. Однако окончательное решение остается за работодателем. Вместе с тем увольнение, произведенное с нарушением работодателем указанной обязанности, влечет его недействительность.

Особо регулируется взаимодействие работодателя и производственного совета при реорганизации предприятия. Закон рассматривает этот процесс с точки зрения интересов всего предприятия и занятых на нем работников.

В этом случае работодатель и производственный совет должны исходить из общего блага для обеих сторон трудового отношения. Такое решение оформляется письменно и подписывается обеими сторонами. Если стороны не пришли к согласию, то каждая из них может обратиться к президенту органа по труду земли с просьбой о посредничестве, а в случае неудачи - прибегнуть к созыву примирительной комиссии.

Экономические последствия, которые могут возникнуть для работников в связи с реорганизацией предприятия, партнеры согласуют в так называемом социальном плане. Как правило, в нем речь идет о работниках, подлежащих увольнению. В этот до-

кумент включаются положения, предусматривающие компенсацию работодателем потерь увольняемому работнику, сохранение за ними служебных квартир и др. При этом в отношении социального плана не действует принцип приоритета тарифного договора. Социальный план может содержать, например, нормы об оплате труда, выходящие за рамки, установленные тарифным договором. Споры в отношении принятия социального плана разрешаются при посредничестве президента ведомства по труду земли, а при неудаче - примирительной комиссией.

Другой формой участия наемных работников в управлении производством является включение их в руководящие органы предприятий. Такого рода участие имеет место на предприятиях горнодобывающей и металлургической промышленности. В соответствии с законодательством на предприятиях с числом занятых более 1 тыс. человек в состав наблюдательных советов на паритетных началах включаются представители наемных работников. Кроме того, в качестве равноправного члена в правление входит так называемый рабочий директор. Указанные лица должны состоять в трудовых отношениях с данным предприятием. Назначение их в органы управления предприятием осуществляется по предложению соответствующего производственного совета и по рекомендации профсоюза.

#### **Содействие созданию имущества у работников.**

В соответствии с Законом об образовании имущества работодатели могут создавать специальные фонды накопления для наемных работников. Средства фонда обычно находятся в распоряжении работодателя. Он может поместить их в кредитные учреждения (например, в учреждения, финансирующие жилищное строительство). На сумму накопленных средств работодатель может выдать работникам акции предприятия. Закон ограничивает право распоряжения этими акциями: работник не вправе в течение пяти лет их продать.

Накопленные средства могут быть оформлены и как заем, который работник предоставляет работодателю. В течение пяти лет работник не может требовать его возврата (за исключением случаев смерти работника или полной утраты трудоспособности).

При этом работодатель не вправе заменить внесение средств в указанные фонды соответствующим повышением размера заработной платы работника.

Фонды накопления могут складываться не только из средств работодателя, но и из средств самих работников. Это осуществляется с их согласия путем удержания из заработной платы.

Указанные фонды являются собственностью работников.

#### **Система социальных выплат.**

Существенную роль в осуществлении политики социального партнерства на предприятии играет система социальных выплат. В Германии она является традиционной формой обеспечения, возникшей задолго до принятия первых законов о социальном страховании наемных работников. В нее входят выплаты и услуги, которые предоставляются работодателем работникам дополнительно к заработной плате: оплата питания на производстве, денежные премии по случаю Рождества, доплаты к отпуску, производственные пенсии и др.

По своей природе указанные выплаты являются добровольными отчислениями работодателя в пользу работника, в течение длительного периода работающего на данном предприятии, доказавшего свою лояльность по отношению к работодателю и верность предприятию. Целью выплат является стимулирование дальнейшей занятости работников у конкретных работодателей.

Добровольность социальных выплат обуславливает полную свободу действий со стороны работодателя. Речь идет о том, что для него не возникает правовой обязанности по их предоставлению. Законодательство устанавливает лишь минимальные нормы,

соблюдение которых является для работодателя обязательным, если он примет решение о введении системы социальных выплат на своем предприятии.

В том случае, если такое решение будет принято, то оно может быть закреплено в коллективно-договорном (в тарифном договоре, производственном соглашении, директивах и др.) либо индивидуально-договорном (в трудовом договоре) порядке. При этом работодатель не может устанавливать различные условия обеспечения для работников по признакам пола, ограничивать их в зависимости от членства в профсоюзе либо исключать для членов производственного совета.

Одно из ведущих мест в сфере производственной социальной политики Германии занимает пенсионное страхование.

В целом производственное пенсионное страхование осуществляется в четырех основных формах.

1. Пенсионные выплаты за счет фонда прибыли предприятия. Эта форма является наиболее распространенной. Финансирование такого рода выплат осуществляется полностью за счет взносов работодателей. Отчисления в пенсионные фонды как социальные расходы предприятий пользуются налоговыми льготами. Объем выплат зависит от финансового положения предприятия.

Работодатель берет на себя обязанность обеспечения работника при наступлении страховых случаев (достижение установленного возраста, инвалидность, смерть), а у работника возникает право на соответствующие выплаты.

#### **Прямое страхование.**

Работодатель выступает в качестве страхователя своих работников. Он заключает со страховой компанией договор о страховании жизни работников и платит за них страховые взносы.

#### **Пенсионные кассы.**

Работодатель может организовать пенсионную кассу как юридически самостоятельную страховую организацию. Чаще всего такого рода организации действуют в форме страхового общества на основе взаимности. Работник, вступивший в пенсионную кассу, приобретает право на получение выплат от нее, независимо от финансового положения предприятия. Надзор за деятельностью пенсионных касс осуществляет Федеральное ведомство по надзору за страхованием.

#### **Кассы вспомоществования.**

Работодатель может организовать кассу вспомоществования как правоспособное, юридически самостоятельное учреждение в форме зарегистрированного общества, товарищества с ограниченной ответственностью или фонда. Финансирование этих учреждений осуществляется за счет добровольных взносов предприятия и непосредственно зависит от его финансового положения.

В отличие от государственного пенсионного страхования, которое содержит единый для всех зарегистрированных перечень выплат, в производственном пенсионном страховании такого единообразия нет. Работодатель единолично определяет круг выплат, которые вводятся на его предприятии. Наибольшее распространение имеют пенсии по старости. Менее распространены пенсии по инвалидности и по случаю потери кормильца.

Наряду с пенсиями на предприятиях предоставляются и другие выплаты и услуги: пособие на похороны, доплаты к пособиям по болезни, пособие на рождение ребенка, ссуды на строительство жилья, предоставление служебных квартир, обеспечение рабочей одеждой, подарки к юбилеям и др. Кроме того, на предприятиях на льготных условиях функционируют столовые, детские сады, дома для престарелых, дома отдыха, магазины, курсы по профессиональному обучению и др.

### 11.3 Представительство интересов работников и работодателей

Основными участниками отношений в сфере социального партнерства выступают, с одной стороны, организации работников, с другой - отдельные работодатели и их объединения.

Традиционно интересы работников представляют профсоюзы. Правовой базой для их создания является ст. 9 III Основного Закона, закрепляющая право на коалиции.

Профсоюзы образуются по отраслевому признаку на федеральном и земельном уровне.

На федеральном уровне действует три основные конфедерации: Объединение немецких профсоюзов (ОНП), Объединение христианских профсоюзов (ОХП) и Профсоюз немецких служащих (ПНС).

ОНП является наиболее крупной организацией, включающей в себя более 10 отраслевых профсоюзов.

ОХП в настоящее время играет второстепенную роль.

ПНС представляет интересы служащих и пользуется большим влиянием. На тарифных переговорах с работодателями ОНП и ПНС совместно представляют интересы наемных работников.

Начиная с 90-х годов наблюдается тенденция к утрате профсоюзами своего влияния. Это проявляется, в частности, в неуклонном сокращении численности их членов.

Новым явлением в профсоюзном движении является слияние профсоюзов путем присоединения мелких организаций к наиболее крупным. Результатом такого процесса стало сокращение числа отраслевых профсоюзов.

Работодатели выступают как персонально, так и коллективно. На уровне предприятий в партнерские отношения с профсоюзами либо иными представительными органами работников вступают индивидуальные работодатели, на предприятиях которых функционирует данный профсоюз. При этом признание работодателя в качестве партнера со стороны организации работников не является обязательным.

Объединения работодателей образуются по отраслевому и территориальному принципу. Возглавляет эту систему Федеральное объединение германских союзов работодателей. По оценкам, 80–90% всех наемных работников заняты на предприятиях работодателей, входящих в указанные союзы.

После объединения Германии в восточных землях также были образованы союзы работодателей, которые вошли в общую систему этих организаций.

Членство в организациях работодателей является добровольным. Ряд крупных мультинациональных концернов не входят ни в какой союз работодателей. Они самостоятельно вступают в партнерские отношения с профсоюзами путем заключения собственных тарифных соглашений.

**США.** Участниками партнерских отношений могут выступать организации работников и работодателей. Создание и деятельность таких организаций регулируется законодательством штата. Определение порядка создания и деятельности юридических лиц, объединений, не являющихся юридическими лицами, как коммерческого, так и некоммерческого характера, – компетенция штата. Общими требованиями для организаций работников и работодателей являются следующие: предоставление ежегодно финансового отчета организации соответствующему органу и в соответствующей форме, предоставление возможности ознакомиться с финансовым отчетом организации за год любому члену организации, ведение учета деятельности организации в соответствии с установленными требованиями.

Надзор за деятельностью объединений (организаций) работодателей и работников осуществляет специальный уполномоченный по трудовым отношениям. Данное долж-

ностное лицо штата следит за соблюдением руководителями, служащими, представителями организаций работников и работодателей норм действующего законодательства, направленного на защиту интересов членов этих организаций и самих организаций.

#### 11.4 Виды коллективных договоров. Стороны коллективного договора

**Германия.** Коллективно-договорная практика знает следующие виды договоров:

- национальные (отраслевые),
- региональные,
- производственные (заключаемые на отдельных предприятиях, фирмах).

Наибольшее распространение имеют региональные договоры, охватывающие все предприятия соответствующей отрасли в пределах конкретной земли или района (например, зональные соглашения по заработной плате).

По объему содержания коллективные договоры подразделяются на типовые и общие. Типовые договоры обычно регулируют базовые проблемы оплаты труда и заключаются, как правило, на один год; общие договоры регулируют важные условия труда (рабочее время, отпуск, сроки предупреждения об увольнении) и заключаются на несколько лет.

Все коллективные договоры заключаются в письменной форме на определенный срок. Конкретные сроки действия договоров устанавливаются по соглашению сторон. По истечении срока действия договора его положения продолжают действовать до тех пор, пока они не заменены другим соглашением.

**Франция.** Трудовое законодательство устанавливает следующую классификацию коллективных договоров по территориальной сфере действия: национальные; региональные (локальные); соглашения предприятий («заводские» соглашения). При наличии национального договора региональные или локальные договоры уточняют его содержание в соответствии с местными условиями.

По юридической природе коллективные договоры подразделяются на: а) договоры, подлежащие распространению на отрасль промышленности или территориальную зону; б) обычные коллективные договоры. Первые заключаются наиболее представительными профсоюзами и касаются условий труда и социальных прав. Распространение их на отрасль или зону осуществляется на основании решения властей. С этого момента они приобретают силу нормативного акта и становятся обязательными для всех лиц, занятых в данной отрасли (включая предпринимателей и профсоюзы).

Отраслевые договоры имеют довольно незначительное применение. Наиболее часто заключаются региональные и местные коллективные договоры, а также «заводские соглашения».

Наряду с указанными существенную роль играют общенациональные межконфедеральные соглашения, заключаемые ведущими конфедерациями профсоюзов (обычно во главе с Всеобщей конфедерацией труда). Действие таких соглашений распространяется на значительное число работников. Предметом регулирования являются социально-экономические отношения (например, соглашения о пособиях по безработице, о компенсациях при частичной занятости, об обеспечении занятости и др.).

К коллективным договорам принимается дополнительно много новых положений, которые также имеют форму договоров.

Закон устанавливает обязательную письменную форму коллективных договоров.

**Великобритания.** Характерной чертой коллективно-договорного регулирования является заключение коллективных договоров на национальном уровне. Однако во многих отраслях промышленности заключаются отдельные соглашения об условиях труда производственных рабочих и работников производственной сферы. Наряду с



национальными заключаются районные и местные соглашения. Увеличивается число соглашений, заключаемых с одним работодателем.

В государственном секторе преобладают национальные соглашения и соглашения по профессиям.

По своему содержанию коллективные договоры подразделяются на нормативные и процедурные.

Нормативные договоры включают в себя положения, непосредственно закрепляющие условия труда. Процедурные договоры определяют порядок ведения переговоров между работодателями и профсоюзами об установлении или изменении условий труда. Это могут быть разного рода совместные конференции, совместные постоянно действующие органы (типа совместных промышленных советов или комитетов). Одновременно эти органы выступают в качестве органов по рассмотрению трудовых споров, т.е. рассмотрение трудовых споров является частью общей системы ведения коллективных переговоров в той или иной отрасли промышленности.

По организации ведения национальных коллективных переговоров все отрасли промышленности Великобритании можно разделить на две группы: 1) отрасли, где условия труда определяются на совместных конференциях, созываемых периодически руководством профсоюзов и объединением работодателей; 2) отрасли, где условия труда определяются совместными постоянно действующими органами (типа совместных промышленных советов или советов по заработной плате). Наибольшее распространение имеет вторая форма ведения коллективных переговоров.

Иногда нормативные и процедурные соглашения объединяются, но чаще они заключаются и оформляются отдельно.

Законодательство допускает возможность заключения договоров в устной форме. Однако на практике тенденция формализации коллективных договоров привела к повсеместному распространению письменных договоров. Как правило, в коллективных договорах не указывается срок, на который они заключаются. Они остаются в силе до тех пор, пока одна из сторон не сообщит другой стороне о своем намерении расторгнуть договор или пересмотреть его условия. Однако в отдельных отраслях промышленности коллективные договоры заключаются на определенный срок (например, в обувной, полиграфической), до истечения которого они не могут быть расторгнуты.

**США.** Наиболее характерными являются коллективные договоры предприятий (фирм или компаний). Они представляют собой соглашения, заключаемые как с одним работодателем и предприятием, так и с группой предприятий или работодателей.

Крупномасштабные отраслевые договоры заключаются только в отдельных случаях (например, автомобильные грузовые перевозки и др.). Практикуются региональные или зональные договоры (например, на морском транспорте).

Преобладают срочные коллективные договоры. Чаще всего они заключаются на один-два года; региональные договоры - обычно на три года.

Форма коллективных договоров законодательством федерации и законодательствами штатов не определена. Допускается как письменная, так и устная форма договора, но практика пошла по пути письменного заключения договоров.

### **11.5 Содержание коллективного договора и ответственность за его неисполнение**

**Германия.** В соответствии с Законом о тарифном договоре сторонами тарифного (коллективного) договора являются профсоюзы, отдельные работодатели, а также объединения работодателей.

В качестве сторон могут выступать объединения профсоюзов и союзы работодателей (их головные организации), если им предоставлено полномочие заключать та-

рифные договоры. Головные организации могут и самостоятельно выступать в качестве сторон договора, если его заключение является их уставной функцией.

Профсоюзы участвуют в коллективных переговорах через свои четыре конфедерации: Объединение немецких профсоюзов (ОНП), Немецкий союз чиновников, Немецкий профсоюз служащих и Конфедерацию христианских профсоюзов. ОНП само не заключает коллективных договоров, а координирует и представляет на переговорах.

Стороны тарифного договора обязаны в течение одного месяца с момента его заключения переслать Федеральному министру труда подлинник или нотариально заверенную копию договора. В случае прекращения действия тарифного договора стороны в течение указанного срока обязаны сообщить об этом Федеральному министру труда.

Аналогичные обязанности возникают у сторон договора в отношении высших органов по труду земель, на территорию которых договор распространяет свое действие.

Если одна из сторон тарифного договора не выполняет указанных обязанностей, то другие стороны освобождаются от них.

Другие органы рабочего представительства (производственные советы) не могут заключать коллективных договоров. Согласно Закону о производственных советах работодатели обязаны учитывать мнение производственного совета при определении некоторых условий труда. Обычно речь идет о дополнительных, второстепенных вопросах, не урегулированных законодательством и тарифным договором.

**Франция.** В соответствии с Кодексом труда в качестве сторон коллективного договора выступают: от работников - одна или несколько профсоюзных организаций, признанных представительными в масштабе страны, или организации, входящие в их состав, или организации, доказавшие свою представительность в области применения договора или соглашения; от работодателей - одна или несколько профессиональных организаций работодателей, или любое другое их объединение, или один или несколько работодателей.

Представительность профсоюзов определяется на основании следующих критериев: число членов; независимость; опыт и продолжительность деятельности организации; размер собираемых членских взносов; патриотическая позиция в оккупации во время Второй мировой войны.

Последние два критерия на практике утратили свое значение. В этой связи суды выработали дополнительные критерии: 1) влияние профсоюза на предприятии (устанавливается по результатам выборов в комитеты предприятия или в делегаты персонала); 2) интенсивность профсоюзной деятельности (собрания, манифестации, забастовки и др.).

На национальном и межотраслевом уровне коллективные переговоры могут вестись с шестью представительными профсоюзами. Среди них – Всеобщая конфедерация труда, Всеобщий союз инженеров и ИТР, Французская демократическая конфедерация труда, Французская конфедерация христианских трудящихся и др.

На уровне отрасли и предприятия имеют право участвовать и заключать договоры профсоюзы, не являющиеся представительными на национальном уровне.

Представители сторон могут заключать коллективный договор от имени своих организаций на основании:

- соответствующего положения устава данной организации;
- специального разрешения данной организации;
- специальных письменных мандатов, выдаваемых всем членам этой организации.

Объединения работодателей по своему усмотрению определяют форму разрешения.

По Закону о порядке заключения коллективных договоров и об урегулировании коллективных трудовых конфликтов на предприятиях с числом занятых более 50 человек коллективные договоры должны в обязательном порядке пересматриваться ежегодно в части, касающейся вопросов заработной платы, продолжительности рабочего вре-

мени и организации труда. При заключении договора работодатель обязан информировать профсоюз о положении с занятостью, изменениях в квалификационной системе, размерах заработной платы, продолжительности рабочего времени, методах организации труда. Работодатель обязан вести переговоры с представителями профсоюзов, но не обязан заключать коллективный договор.

Значительное распространение имеет практика подписания соглашений-рекомендаций. В них определяются общие направления решения какого-либо вопроса. Детальная же регламентация его осуществляется в ходе разработки текстов коллективных договоров, заключаемых на региональном или отраслевом уровнях.

**Великобритания.** Коллективные договоры заключаются: между администрацией предприятия и шоп-стюардами (цеховыми старостами) или другими региональными комитетами профсоюзов и главной администрацией компании или отраслевым объединением работодателей; между Национальным объединением профсоюзов и Национальной конфедерацией работодателей.

Существование нескольких профсоюзов в одной отрасли промышленности приводит к тому, что многие из этих профсоюзов заключают с объединением работодателей отдельные соглашения об условиях труда.

В настоящее время наблюдается тенденция к децентрализации процесса заключения коллективных договоров. Она выражается в придании приоритетного значения соглашениям, заключаемым на местном уровне, и повышении роли цеховых старост.

**США.** Сторонами коллективного договора выступают работники и работодатель.

В ст. 7 Закона Вагнера 1935 г. право заключать коллективные договоры предоставлено работникам в общей форме: «Рабочие имеют... право вести коллективные переговоры через представителей по своему собственному выбору и включаться в другие виды совместной деятельности с целью провести коллективные переговоры или определить иной вид взаимной помощи или защиты...» Аналогичные нормы содержатся в законодательстве отдельных штатов. Формально стороной коллективного договора могут выступать представители работников, объединенных в группы. В соответствии с законами Вагнера и Тафта – Хартли представителями могут выступать как отдельные работники, так и их организации. Законодательство регулирует порядок избрания работниками своих представителей путем прямого тайного голосования под наблюдением НУТО. Однако на практике лишь профсоюзы могут реально претендовать на представительство и заключение коллективных договоров. Если на предприятии нет профсоюза, то рабочие могут либо определить группу из работающих на предприятии, либо выдвинуть кого-то одного в качестве представителя коллектива, либо выбрать профсоюз, который будет выступать от лица коллектива работников. Право проводить голосование по выбору профсоюза предоставлено НУТО.

Второй стороной в коллективном договоре выступает работодатель или его доверенное лицо. Законодательство обязывает работодателя вступать в переговоры с представителями работников и добросовестно их вести, но не обязывает любую из сторон принимать предложения другой и идти на уступки, а равно заключать коллективный договор. Обязанностью работодателя является только участие в переговорах по поводу заключения коллективного договора. Закон Тафта - Хартли предусматривает обязательное оповещение сторон за 60 дней о намерении начать переговоры о заключении или изменении коллективного договора. Кроме того, сторона, настаивающая на открытии переговоров, должна предупредить об этом за 30 дней Федеральную службу примирения и посредничества. Законодательно полномочия сторон коллективного договора не определяются.

## 11.6 Содержание коллективного договора

**Германия.** Законодательство содержит лишь общие указания о содержании коллективных договоров. Согласно Закону о тарифном договоре договоры регулируют права и обязанности сторон и включают в себя правовые нормы, которые могут устанавливать содержание, порядок и основания заключения и расторжения трудовых отношений, а также регулировать производственные вопросы и вопросы, касающиеся статуса предприятия.

В целом по своему содержанию тарифные договоры делятся на:

- 1) договоры об общих условиях труда (регламентируют продолжительность рабочего времени, оплату сверхурочных работ, отпусков и т.п.);
- 2) договоры о заработной плате (устанавливают заработную плату и оклады, классы заработной платы по регионам и т.п.). Кроме того, заключаются специальные соглашения о продолжительности рабочего времени, об оплате труда учеников и др.

Широкое распространение имеет включение в коллективные договоры положений о пенсионном обеспечении работников от предприятий.

При заключении индивидуального трудового договора нормы тарифного договора не могут быть изменены в сторону их ухудшения для работника. Условия трудового договора, противоречащие тарифному договору, признаются недействительными и автоматически заменяются соответствующими положениями тарифного договора. Отступление от норм тарифного договора допускается лишь в том случае, если в нем самом предусмотрена такая возможность.

**Франция.** Законодательство о коллективных договорах затрагивает содержание только тех из них, сфера действия которых может быть распространена в обязательном порядке решением властей. Оно устанавливает исчерпывающий перечень обязательных и факультативных положений, касающихся особых условий труда (например, сверхурочные работы), дополнительных пенсий от предприятий.

Трудовое законодательство фиксирует обязательные минимальные условия. В основу коллективно-договорного регулирования положен общий принцип приоритета интересов работников по сравнению с нормами, установленными в законе. Это означает, что коллективный договор может изменять положения, закрепленные в законодательстве, только в сторону их улучшения для работников.

Аналогичное соотношение устанавливается между коллективным и индивидуальным трудовым договором.

Коллективные договоры включают в себя три основные группы условий: 1) общие конституционные положения, касающиеся осуществления профсоюзных прав, организации комитетов предприятия и делегатов от предприятия; 2) положения, определяющие условия труда (размер заработной платы, продолжительность отпуска, оплата сверхурочных работ, порядок расторжения трудового договора); 3) положения, регулирующие взаимоотношения профсоюза и работодателя, подписавших договор (порядок урегулирования трудовых конфликтов, процедура примирения, формы пересмотра и расторжения коллективного договора).

В коллективные договоры включаются также положения, закрепляющие гарантии работников от коллективных увольнений, интенсификации труда, последствий внедрения новой техники.

В соответствии с Ордонансом от 16 января 1982 г. допускается включение в коллективные договоры следующих условий: о допустимом пределе продолжительности сверхурочной работы без предварительного разрешения; о недельной продолжительности рабочего времени; о допустимости занятости женщин в ночное время; о сокращенном графике в конце недели.

В локальном регулировании действует принцип «иерархии коллективных договоров». В соответствии с этим принципом в том случае, если общенациональный коллективный договор был заключен раньше, чем региональный или локальный, то последние должны привести положения общенационального договора в соответствие со спецификой местных условий. Если общенациональный договор по своему содержанию менее благоприятен для работников, чем региональный или локальный, то действуют последние.

Вместе с тем в последние годы получила распространение тенденция к расширению «договорной свободы сторон», выражающаяся в некотором отступлении от соблюдения принципа «иерархии коллективных договоров»: допускается возможность урегулирования условий труда в заводских соглашениях и при отсутствии коллективных договоров на более высоком уровне.

Отраслевые коллективные договоры не могут содержать положений, менее благоприятных для работников по сравнению с теми, которые применяются к ним в силу договора, территориальная или профессиональная сфера которого шире.

Если заключается договор на более высоком уровне, чем прежний, то стороны должны изменить те положения своего прежнего договора, которые менее благоприятны для работников.

Коллективные договоры, заключаемые на предприятии, могут применять положения отраслевого договора, подходящие к условиям данного предприятия, в частности те, в которых оно заинтересовано. Кроме того, такие договоры могут содержать и новые, более благоприятные для работников нормы и условия.

Закон регламентирует содержание отраслевого коллективного договора, заключаемого на национальном уровне. В соответствии с Кодексом труда в него должны быть включены следующие обязательные положения:

- о профсоюзной деятельности;
- о делегатах от работников;
- о критериях определения квалификации;
- порядок тарификации;
- национальный минимум оплаты труда неквалифицированного работника;
- надбавки за тяжелую, опасную, вредную, умственную работу;
- условия реализации принципа «равная оплата за равный труд»;
- об оплачиваемых отпусках;
- о найме;
- о расторжении трудового договора, сроках предупреждения об увольнении;
- о профессиональном обучении;
- дискриминации по признаку пола;
- о равенстве французов и иностранцев.

Наряду с указанными, в договор могут включаться и специфические условия. Обычно это применяется при расширении сферы действия отраслевых договоров, заключенных на территориальном уровне, при отсутствии национального договора. В этом случае возникает необходимость учета территориальных особенностей.

В этой связи в договор могут быть включены положения о сверхурочной работе, о сменной работе, о работе в ночное время, о работе в воскресенье и праздничные дни; об общих условиях оплаты за сдельную работу для соответствующих категорий работников, о надбавках за выслугу лет и за непрерывный стаж; о дополнительных пенсиях; о договорной арбитражной процедуре для разрешения коллективных трудовых конфликтов и др.

**Великобритания.** Коллективные договоры по своей нормативной силе следуют за актами трудового законодательства и предписаниями правительственных органов. В принципе положения, закрепленные в коллективных договорах, не могут противоречить законодательным нормам о труде. В противном случае договорные нормы признаются не-

действительными. Однако трудовое законодательство ограничивается установлением лишь основных, принципиальных начал, рассматриваемых как обязательный минимум. Поэтому законодательством, и судебной практикой воспринят принцип, в соответствии с которым положения коллективного договора могут устанавливать более благоприятные для работника условия труда по сравнению с закрепленными законодательством.

В отношении других источников права коллективные договоры обладают преимущественной юридической силой. Судебная прецедентная практика при решении дел, связанных с применением условий труда, исходит из предписаний коллективных договоров.

Аналогичное положение занимают коллективные договоры и по отношению к нормативным актам администрации предприятий: по своему содержанию последние не могут противоречить нормам, закрепленным в коллективных договорах.

Соотношение коллективных договоров и индивидуальных трудовых договоров строится на основе выработанной судебной практикой доктрины «подразумеваемых условий». Содержание ее сводится к тому, что положения коллективного договора о заработной плате и условиях труда включаются в индивидуальный трудовой договор как «подразумеваемые условия» и как таковые принудительно применяются через суды.

Коллективные договоры регулируют вопросы заработной платы, кадров, обеспечения занятости, найма, сокращения рабочей силы, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, пенсионного обеспечения. Причем такие условия труда, как режим рабочего времени и размер заработной платы, регламентируются только в коллективно-договорном порядке.

Содержание отраслевых коллективных договоров обычно ограничивается фиксацией минимальных или стандартных условий труда работников определенных профессий, выполняющих одинаковую трудовую функцию в примерно аналогичных условиях. Такого рода договоры касаются преимущественно ставок заработной платы. Обычно из сферы регулирования национальных договоров исключаются те условия, которые в наибольшей степени зависят от местных особенностей.

Как правило, национальными договорами не регулируются условия увольнения и выплаты компенсации при увольнении, ограничения сверхурочных работ, дополнительного страхования и пенсионного обеспечения от предприятий.

Многие коллективные договоры, заключенные в промышленности, предусматривают лишь минимальные (базисные) повременные ставки заработной платы для мужчин, женщин и подростков, нормальную продолжительность рабочей недели (количество часов и число рабочих дней в неделю) и условия оплаты сверхурочных работ, надбавки за работу в ночное время, в выходные дни, за сменную и опасные работы, а также за работу в праздничные дни, продолжительность и условия оплаты ежегодных отпусков.

Коллективные договоры часто предусматривают основу для исчислениядельных ставок заработной платы; устанавливают надбавки к заработной плате; определяют принципы введения премиальных систем за повышение производительности труда.

В настоящее время центр тяжести коллективно-договорного регулирования сместился непосредственно на локальный уровень. Условия отраслевых и национальных коллективных договоров дополняются и конкретизируются в коллективных договорах, которые заключаются на местах. Вопросы тарификации работ и материальное стимулирование, установление систем оплаты труда и социальных доплат, как правило, решаются на местном уровне.

Определенное распространение имеет такая своеобразная форма коллективных договоров, как соглашения о производительности труда, в соответствии с которыми наемные работники соглашаются с определенными изменениями в системе организации труда и производства в целях повышения производительности труда, а работода-

ли идут на определенное повышение уровня заработной платы и улучшение иных условий труда.

**США.** Коллективные договоры, как правило, включают в себя следующие положения: общие (о признании сторон, о сфере, цели, сроках договора и др.); об условиях труда и социальных правах работников; «о промышленных отношениях» между сторонами; о рассмотрении трудовых конфликтов в связи с действием договора. Договорные положения о дополнительных пособиях по безработице, о пенсионном обеспечении и медицинском страховании чаще устанавливаются в отдельных соглашениях.

Федеральные законодательные акты (Закон Вагнера, Закон Тафта-Хартли) устанавливают, что в коллективных договорах регулируются вопросы заработной платы, рабочего времени, а также сроков и условий найма. Судебные органы и НУТО расширили перечень вопросов, подлежащих обсуждению на переговорах по поводу заключения коллективных договоров, и классифицировали их следующим образом: обязательные, факультативные и незаконные.

Обязательные положения должны содержаться во всех заключаемых коллективных договорах. Законодательство некоторых штатов прямо закрепляет эти положения. К ним, в частности, относится положение об отказе от забастовок. Это положение не означает, что забастовка как средство борьбы исключается полностью, однако применение забастовки строго регулируется профсоюзом и применяется только при определенных обстоятельствах с соблюдением определенных условий и по решению профсоюза.

Одним из основных положений коллективного договора является вопрос регулирования заработной платы, так как законодательство устанавливает минимальный размер. Коллективные договоры регламентируют тарифные ставки, оплату брака, простоя, работы в ночное время, сверхурочной работы, работы в предвыходные, праздничные и выходные дни, порядок выплаты заработной платы и др.

Коллективные договоры устанавливают продолжительность рабочей недели меньшую или равную законодательно определенной. Регулирование сверхурочных работ и работы по совместительству осуществляется только коллективным договором. Продолжительность оплачиваемого отпуска устанавливается в коллективном договоре, но не может быть меньше предусмотренной в законодательстве штата. В разных штатах предусмотрена различная продолжительность отпусков, а для некоторых категорий работников установлены дополнительные отпуска.

Важную роль играют коллективные договоры в решении таких вопросов, как порядок увольнений (включая основания увольнения), стаж работы, дисциплина труда, охрана труда и техника безопасности, так как законодательно они регулируются лишь частично и в общей форме.

Коллективные договоры регулируют «временные сокращения» работников, а также коллективные увольнения в связи с переводом и закрытием предприятий, автоматизацией производства.

В коллективные договоры включаются также положения об ученичестве и профессиональной подготовке. Они обычно улучшают соответствующие законодательные нормы (уточняют виды и условия ученичества и профподготовки, улучшают условия материального обеспечения, иногда – переподготовки увольняемых работников). В самих коллективных договорах обычно предусматриваются лишь общие обязательства работодателя организовать переподготовку и переквалификацию увольняемых по технологическим причинам работников, а конкретные условия определяются в дополнительных документах.

Существенно уже содержание коллективных договоров государственных служащих. Согласно Закону о реформе гражданской службы государственный работник может через своих представителей участвовать в коллективных переговорах относи-

тельно условий найма. Из коллективных договоров исключаются вопросы, определяемые законодательством о государственной службе, а также те, решение которых находится в исключительной компетенции администрации. К ним относятся: вопросы оплаты труда, рабочего времени, дополнительных выплат, пенсий и др. Для этой категории работников установлен законодательный запрет на участие в забастовках.

Факультативные положения коллективного договора – те, которые выходят за рамки обязательных, установленных законом, но не подпадают ни под одно из запрещений, предусмотренных законодательством.

К незаконным положениям коллективного договора относятся такие положения, которые не должны включаться в него как нарушающие действующее законодательство либо противоречащие ему, причем это в равной степени относится как к работникам, так и работодателям. Например, Закон Тафта-Хартли запретил включать в договоры основной вид «профсоюзных гарантий» – положения о «закрытом цехе», а также регулировать условия труда управленческого персонала. Дополнительные законы штатов запрещают и «профсоюзные цехи».

Суды и НУТО запретили положение о принудительных выплатах членских профсоюзных взносов, если они не соответствуют закону.

### **11.7 Сфера действия коллективного договора**

**Германия.** В соответствии с Законом о тарифном договоре действие тарифного договора распространяется на всех лиц, входящих в состав организаций, являющихся сторонами договора, а также на работодателя, самостоятельно выступающего в качестве стороны договора. Положения тарифного договора, затрагивающие производственные вопросы и вопросы статуса предприятия, действуют для всех предприятий, владелец (администрация) которых связан тарифным договором. Такая связанность тарифным договором сохраняется вплоть до окончания срока тарифного договора.

Положения тарифного договора, устанавливающие содержание, порядок и основания заключения и расторжения трудовых отношений, имеют непосредственное прямое действие на всех лиц, связанных данным тарифным договором. Аналогичное действие имеют также нормы, регулирующие производственные вопросы и вопросы относительно статуса предприятия.

Если в тарифном договоре предусмотрено создание и функционирование совместных организаций сторон договора (например, касс по выплате компенсаций заработной платы, касс по отпускам и др.), то положения договора имеют непосредственное императивное действие в отношении устава этих учреждений и их взаимоотношений с работниками и работодателями, связанными тарифным договором. Отклонения допускаются лишь в том случае, если они устанавливаются тарифным договором или изменение договора создает более благоприятные условия для работников.

Федеральный министр труда с согласия комитета, состоящего из представителей головных организаций работодателей и работников, может по заявлению одной из сторон тарифного договора объявить договор общеобязательным, если: 1) на предприятиях, связанных тарифным договором с работодателем, занято не менее 50% работников, на которых распространяется тарифный договор; 2) объявление об обязательности тарифного договора диктуется общественными интересами.

Принятию решения об общеобязательности тарифного договора предшествуют переговоры в целях выяснения позиции заинтересованных профсоюзов, объединений работодателей и высших органов по труду земель. С момента объявления норм тарифного договора общеобязательными в сферу его действия включаются работники и работодатели, прежде не связанные договором.



Федеральный министр труда может делегировать свое право объявления норм тарифного договора общеобязательными высшему органу по труду земли. Факт введения общеобязательности норм тарифного договора фиксируется в Реестре тарифных договоров.

**Франция.** Коллективные договоры распространяются на подписавшие их стороны. Однако законодательство устанавливает процедуру расширения сферы действия коллективных договоров путем распространения их на лиц, не являющихся собственно сторонами соответствующего договора.

На основании постановления административных органов коллективный договор может быть распространен на другую территорию или сферу профессиональной деятельности, имеющие аналогичные экономические условия. Распространение действия коллективного договора или придание ему общенационального характера означает принудительное распространение сферы его территориального или профессионального действия на работодателей, которые не являются членами организаций, подписавших коллективный договор, и на работников, не являющихся членами соответствующего профсоюза. В этом случае они приобретают те же права и обязанности, что и стороны, заключившие договор.

Инициатива распространения действия коллективного договора может принадлежать министру труда, профсоюзу или работодателю (объединению работодателей). При этом Министр труда не может изменить содержание и срок действия договора, но вправе исключить из него условия, противоречащие действующему праву, а также не отвечающие социально-экономической ситуации. После получения мотивированного заключения Национальной комиссии по коллективным переговорам Министр труда своим постановлением может признать положения отраслевого коллективного договора общеобязательными для всех работников и работодателей, занятых в сфере его применения. Министр труда может придать обязательную силу также дополнениям и приложениям к коллективному договору.

Расширение сферы действия коллективного договора производится на срок и на условиях, которые предусмотрены этим договором

При отсутствии организаций работников или работодателей, а также при длительной невозможности заключить коллективный договор в определенной сфере деятельности или на определенной территории Министр труда по ходатайству одной из представительных заинтересованных организаций или по собственной инициативе (если большинство членов Национальной комиссии по коллективным переговорам не представили своего мотивированного возражения) может:

- 1) придать обязательную силу на данной территории отраслевому договору, действие которого уже распространено на эту же отрасль в другом территориальном секторе (с аналогичными экономическими условиями);
- 2) придать обязательную силу в определенной сфере деятельности договору, уже распространенному на аналогичную сферу с точки зрения выполняемых работ и профессий;
- 3) придать обязательную силу договору в одной или нескольких отраслях деятельности, не включенных в область его применения.

Аналогичная процедура осуществляется и в отношении дополнений и приложений к коллективному договору.

**США.** В соответствии с действующим законодательством штатов и федерации действие коллективного договора распространяется не только на члена профсоюза, подписавшего договор, но и на всех работников, независимо от членства в профсоюзе, занятых на данном предприятии, в компании или отрасли. Однако некоторые категории работников не обладают правом на участие в коллективных переговорах. Согласно федеральному законодательству и аналогичным нормам законодательства штатов не обладают правом на коллективные переговоры и, как следствие, на заключение договора,

сельскохозяйственные рабочие, мигрирующие сезонные рабочие, банковские служащие, работники предприятий и заведений, не преследующих цели извлечения прибыли.

На определенные категории работников не распространяется действие уже заключенного коллективного договора. К ним относятся временные и сезонные работники, надомники, работники заводской охраны и должностные лица низшего управленческого звена.

### **11.8 Ответственность за неисполнение коллективного договора**

**Германия.** Головные организации работников и работодателей несут ответственность за выполнение установленных тарифным договором взаимных обязательств сторон.

Рассмотрение споров, связанных с обязательствами, вытекающими из тарифного договора, входит в компетенцию судов по трудовым делам.

**Франция.** Коллективный договор налагает обязательства на всех, кто его подписал или является членом подписавших организаций или объединений. Работодатель, который выходит из организации после подписания коллективного договора, остается связанным этими обязательствами.

Организация работников и организация работодателей или отдельный работодатель, являющиеся сторонами коллективного договора, обязуются не предпринимать действий, препятствующих его исполнению. Они являются гарантами его исполнения в пределах, установленных договором.

Организации или объединения, обладающие гражданско-процессуальной правоспособностью, члены которых связаны коллективным договором, могут предъявлять любые иски, вытекающие из договора, в пользу своих членов.

Если иск в связи с неисполнением обязательства по коллективному договору предъявляется лицом, организацией или объединением, то любая организация, обладающая гражданско-процессуальной правоспособностью, члены которой связаны коллективным договором, может в любое время вмешаться в судебное рассмотрение из соображений коллективного интереса, который для ее членов может представлять судебное разрешение спора.

Обладающие гражданско-процессуальной правоспособностью организации и объединения, связанные коллективным договором, могут от своего имени предъявлять к другим организациям или объединениям, к своим членам или к любому лицу, являющимся стороной коллективного договора, любые иски, направленные на выполнение договорных обязательств, либо, в случае необходимости, на возмещение убытков.

Лица, связанные коллективным договором, могут предъявлять любые иски об исполнении договорных обязательств или возмещении убытков к другим лицам, организациям или объединениям, связанным коллективным договором, нарушившим в отношении них эти обязательства.

**США.** Законодательство не предусматривает серьезных санкций за нарушение или неисполнение коллективных договоров. Как правило, в коллективных договорах устанавливается процедура рассмотрения конфликтов и жалоб, так называемый принудительно третейский порядок. Кроме того, используются такие правовые средства защиты, как судебные иски. Если суды вмешиваются в трудовые конфликты посредством рассмотрения предъявленных исков, то нарушитель в случае удовлетворения иска несет гражданско-правовую ответственность путем возмещения причиненного ущерба и упущенной выгоды. Административная ответственность за неисполнение коллективных договоров предусмотрена в очень редких случаях, т. е. использование администра-

тивных санкций при разрешении трудовых конфликтов, возникших из неисполнения коллективного договора, ограничено.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абалдуев, В.А. Трудовое право России: предмет, сфера действия и основные принципы: конспект лекций / В.А. Абалдуев. – Саратов: ГОУ ВПО «Саратов. Гос. Академия права», 2008. – 88 с.
2. Бекашев, Д.К. Международное трудовое право: учеб. пособие / Д.К. Бекашев. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. – 336 с.
3. Бугров, Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России / Л.Ю. Бугров. – Пермь: Изд-во Перм.ун-та, 1992. – 236 с.
4. Венедіктов, С.В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний та зарубіжний довід / В.С. Венедіктов. – К.: Алерта, 2012. – 368 с.
5. Волк, Е.А. Нормативные соглашения в трудовом праве: монография / Е.А. Волк. – Минск: Амалфея, 2013. – 164 с.
6. Волк, Е.А. Международный договор Республики Беларусь как источник регулирования трудовых отношений / Е.А. Волк // Журнал междунар. права и междунар. отношений. – 2009. – № 2. – С. 10–14.
7. Гармонизация трудового законодательства Украины с законодательством Европейского Союза: монография / Н.М. [и др.]; под. ред. Н.М. Хуторяна. – К.: Изд-во «Юрид. мысль», 2008. – 304 с.
8. Герасимова, И. Свобода объединения в профсоюзы. Практика Европейского суда по правам человека / И. Герасимова; под ред. А. Гвоздицких. – М.: ЦСТП, 2010. – 112 с.
9. Гусов, К.Н. Международное трудовое право: учебник / К.Н. Гусов, Н.Л. Лютов. – С.: Проспект, 2013. – 592 с.
10. Гусов, К.Н. Ответственность по российскому трудовому праву: Науч.-практ. пособие / К.Н. Гусов, Ю.Н. Полетаев. – М.: Проспект, 2008. – 272 с.
11. Зенгер, А. Права человека и контроль за их осуществлением в международной организации труда / А. Зенгер; пер. с фр. Д.И. Васильева // Совет. государство и право. – 1991. – № 10. – С. 106–115.
12. Зыбайло, А.И. Соотношение международного и внутригосударственного права / А.И. Зыбайло. – Минск: Право и экономика, 2007. – 173 с.
13. Иванов, С.А. Проблемы международного регулирования труда / С.А. Иванов; Акад. наук СССР; Ин-т государства и права. – М.: Наука, 1964. – 343 с.
14. Иванова, Ю.А. Международно-правовое регулирование труда / Ю.А. Иванова. – Минск: Веды, 2006. – 74 с.
15. Кашкин, Ю.С. Трудовое право Европейского Союза: учеб. пособие / Ю.С. Кашкин. – М.: Волтерс Клувер, 2009. – 304 с.
16. Киселев, И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов / И.Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – 728 с.
17. Киселев, И.Я. Сравнительное трудовое право: учебник / И.Я. Киселев. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. – 357 с.
18. Киселев, И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: учебник / И.Я. Киселев, А.М. Лушников. – Изд. 3-е, перераб. и доп. М.: Эксмо, 2008. – 608 с.
19. Козик, А.Л. Международное и национальное трудовое право (проблемы взаимодействия): монография / А.Л. Козик, К.Л. Томашевский, Е.А. Волк. – Минск: Амалфея, 2012. – 244 с.

20. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / Г.Ф. Асоскова (и др.); под общ. ред. Г.А. Василевича. – 4-е изд. перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2008. – 1232 с.
21. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь. – 2-е изд., перераб. и доп. / Г.А. Василевич, К.И. Кеник, Р.И. Филипчик. – Минск: Дикта, 2011. – 1200 с.
22. Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда, 1919–1956. – Женева: МБТ, 1991. – Т. 1. – 1159 с.
23. Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда, 1957 – 1990. – Женева: МБТ, 1991. – Т. 2. – 2247 с.
24. Костин, Л.А. Международная организация труда / Л.А. Костин. – М.: Изд-во «Экзамен», 2002. – 416 с.
25. Кривой, В.И. Комментарий Трудового кодекса Республики Беларусь: Трудовой договор. Трудовая дисциплина. Разрешение индивидуальных трудовых споров / В.И. Кривой. – Минск: Регистр, 2008. – 360 с.
26. Курс трудового права: Общая часть: учеб. пособие / А.А. Войтик [и др.] / под общ. ред. О.С. Курылевой и К.Л. Томашевского. – Минск: ООО «Тесей», 2010. – 602 с.
27. Лушникова, М.В. Международное трудовое право и международное право социального обеспечения: введение в курс: учеб. пособие / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – Ярославль: ЯрГУ, 2010. – 248 с.
28. Лушникова, М.В. Международное и сравнительное трудовое право и право социального обеспечения / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М.: Юрлитинформ, 2011. – 304 с.
29. Лушникова, М.В. Очерки теории трудового права / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – СПб.: Юридический центр Пресс, 2006. – 938 с.
30. Лютов Н.Л. Коллективное трудовое право Великобритании: монография / Н.Л. Лютов. – М.: Волтерс Клувер, 2009. – 232 с.
31. Лютов, Н.Л. Эффективность норм международного трудового права: монография / Н.Л. Лютов. – М.: Проспект, 2014. – 328 с.
32. Лютов, Н.Л. Международное трудовое право: учеб. пособие / Н.Л. Лютов, П.Е. Морозов; под общ. ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2011. – 216 с.
33. Маврин, С.П. Трудовое право России: учебник / С.П. Маврин, М.В. Филиппова, Е.Б. Хохлов. – СПб.: Изд. дом СПб.ун-та, 2005. – 448 с.
34. Международная организация труда и права человека / авт.-сост. А.А. Войтик; рук. проекта А.Е. Вашкевич. – Минск: Тесей, 2002. – 256 с.
35. Международная организация труда: структура и деятельность: учеб. пособие / Н.П. Бородко, А.А. Греченков, Л.А. Киселева. – М.: Изд-во дел. и учеб. лит-ры, 2007. – 124 с.
36. Мюллерсон, Р.А. Соотношение международного и национального права / Р.А. Мюллерсон. – М.: Междунар. отношения, 1982. – 136 с.
37. Надирова, А.К. Трудовое право Республики Казахстан: курс лекций / А.К. Надирова. – Алматы: ИЦ ОФППИ Интерлигал, 2013. – 280 с.
38. Официальный сайт Международной организации труда [Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
39. Павлова, Л.В. Международное право в правовой системе государств / Л.В. Павлова // Белорус. журнал междунар. права и междунар. отношений. – 1999. – № 3. – С. 3–9
40. Постовалова, Т.А. Трудовое и социальное право Европейского Союза: учеб. пособие / Т.А. Постовалова; под ред. Х. Херрманна, С.А. Балашенко, Т. Борича. – Минск: Зорны Верасок, 2010. – 219 с.

41. Постовалова, Т.А. Трудовое и социальное право зарубежных стран / Т.А. Постовалова. – Минск: БГУ, 2010. – 111 с.
42. Салеев, И. Соотношение международных договоров и внутреннего законодательства Республики Беларусь / И. Салеев // Белорус. журнал междунар. права и междунар. отношений. – 2000. – № 3. – С. 3–6.
43. Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения: материалы Международной научно-практической конференции / под ред. К.Н. Гусова. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. – 752 с.
44. Статьи в периодических изданиях (журналы «Трудовое и социальное право», «Трудовое право в России и за рубежом», «Вопросы трудового права», «Труд за рубежом», «Трудовое право», др.).
45. Стаценко, В.Г. Конвенции международной организации труда: механизмы имплементации и контроля за применением / В.Г. Стаценко // Белорус. журнал междунар. права и междунар. отношений. – 2002. – № 2. – С. 18–22.
46. Тиковенко, А.Г. Международное и национальное право: проблемы взаимодействия / А.Г. Тиковенко // Юстыцыя Беларусі. – 2002. – № 3. – С. 56–59.
47. Толстик, В.А. Иерархия российского и международного права / В.А. Толстик; Нижегород. Акад. МВД Рос. Федерации. – М.: Юрайт-М, 2001. – 128 с.
48. Томашевский, К.Л. Гармонизация законодательства Республики Беларусь в области социального партнерства с трудовым правом России и Европейского союза / К.Л. Томашевский // Право и демократия: сб. науч. тр. Вып. 19 / редкол.: В.Н. Бибило (гл. ред.) [и др.]. – Минск: БГУ, 2008. – С. 197–210.
49. Томашевский, К.Л. Очерки трудового права (история, философия, проблемы систем и источников): монография / К.Л. Томашевский. – Минск: «Изд. центр БГУ», 2009. – 335 с.
50. Томашевский, К.Л. Трудовой договор в законодательстве стран Западной Европы: сравнительно-правовой аспект / К.Л. Томашевский // Государство и право. – 2005. – № 6. – С. 97–101.
51. Трудовое право России и стран Евросоюза: сб. ст. / под ред. Г.С. Скачковой. – М.: РИОР: ИНФРА-М, 2012. – 330 с.
52. Трудовое право России: учебник / под ред. А.М. Куренного. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Изд. дом «Правоведение», 2008. – 544 с.
53. Трудовое право: учебник / под общ. ред. В.И. Семенкова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2011. – 768 с.
54. Черняева Д.В. Трудовые отношения в странах англосаксонского права: монография / Д.В. Черняева. – М.: Волтерс Клувер, 2010. – 208 с.
55. Черняева, Д.В. Международные стандарты труда (международное публичное трудовое право): учеб. пособие / Д.В. Черняева. – М.: Кнорус, 2010. – 232 с.
56. Шестерякова, И.В. Международно-правовое регулирование труда / И.В. Шестерякова; под ред. Н.П. Антипова. – Саратов: Изд-во ГОУ ВПО «Саратовская государственная академия права», 2004. – 204 с.
57. Шестерякова, И.В. Международные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение и коллизии / И.В. Шестерякова. – Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 2011. – 288 с.

Учебное издание

**СРАВНИТЕЛЬНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО**

Курс лекций

Составитель

**МИХАЙЛОВА** Ольга Петровна

Технический редактор

*Г.В. Разбоева*

Компьютерный дизайн

*Л.Р. Жигунова*

Подписано в печать . . . . .2019. Формат 60x84<sup>1/16</sup>. Бумага офсетная.

Усл. печ. л. 9,53. Уч.-изд. л. 13,81. Тираж экз. Заказ .

Издатель и полиграфическое исполнение – учреждение образования  
«Витебский государственный университет имени П.М. Машерова».

Свидетельство о государственной регистрации в качестве издателя,  
изготовителя, распространителя печатных изданий

№ 1/255 от 31.03.2014 г.

Отпечатано на ризографе учреждения образования  
«Витебский государственный университет имени П.М. Машерова».

210038, г. Витебск, Московский проспект, 33.