

Е.А. Филимонова, Е.С. Стаурский
РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РАЗНЫХ СТРАН

В статье рассматриваются особенности правового регулирования трудовых отношений в разных странах: в Российской Федерации, Франции, Великобритании, Китайской народной республике и Соединенных штатах Америки, а именно процедуры найма на работу, необходимости заключения трудового договора в письменной или устной форме, условия увольнения или расторжения трудового договора по инициативе работника или работодателя, обязательность компенсации и отработки в случае увольнения, причины невозможности увольнения или прекращения трудового договора по инициативе работодателя и сроки уведомления. Трудовое законодательство разных стран анализируется посредством методов сравнения и анализа с точки зрения реализации в них права на труд, признанного в большом количестве международных законодательных актов, в частности во Всеобщей декларации прав человека и Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах, а также с точки зрения признания значимости труда как условия жизни человека, лежащего в основе общественных отношений. Отдельно в статье рассматривается отражение в законодательстве разных стран трудового права молодых сотрудников и различные примеры законодательной инициативы по отношению к молодежи как значимому и при этом сильно незащищенному элементу общественных отношений, определяющих настоящее и будущее состояние общества. Анализ нормативных аспектов увольнения работников позволяет сделать вывод о различном статусе работника и работодателя, о различной направленности норм права на защиту в первую очередь работника или работодателя в разных странах, позволяющих государству поддерживать систему социально-трудовых отношений в состоянии устойчивого равновесия.

Ключевые слова: труд, работник, работодатель, трудовой кодекс, трудовой договор, увольнение, правовое регулирование трудовых отношений.

Труд (трудовая деятельность) представляет собой одно из базовых условий жизни человека, лежащих в основе общественных отношений. Значимость труда в жизни человека и общества отмечалась философами еще в античности, например, Аристотель видел назначение человека в разумной деятельности. В средние века труд приобрел сильную религиозную составляющую, а в дальнейшем труд стал рассматриваться как смыслообразующая часть человеческой жизни. Так, Вольтеру принадлежат слова о труде как жизни человека: «Жить – значит работать». В XIX веке труд стал осознаваться как условие человеческой жизни: «труд создал самого человека» (Ф. Энгельс). В XX веке было закреплено право человека на труд во многих международных документах. Так, Всеобщая декларация прав человека (статья 23) провозглашает, что каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы, а также на равную оплату за равный труд, без какой-либо дискриминации [1]. Право на труд признается в статье 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах: право на труд включает право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается [3].

Право на труд прописывается и в рамках законодательства отдельных стран. В частности, статья 37 Конституции Российской Федерации гарантирует право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на

вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы [2]. Равное право на труд и выбор профессии, а также на получение вознаграждения за труд и право на отдых и отпуск гарантировано статьей 3 закона «О труде» Китайской народной республики [8].

Выделяют две модели правового регулирования трудовых отношений: европейскую (континентальную), отличающуюся социальной направленностью и значительными обременениями для работодателей, и англосаксонскую (англо-американскую), в которой над социальными факторами преобладает свобода экономического развития [7]. Европейская модель поддерживает высокий уровень социальных гарантий для работников с приоритетом на сохранении рабочих мест, сильным влиянием государства на экономику, развитием социального партнерства, что сопряжено с увеличением расходов работодателей по обеспечению социальных гарантий, ростом «социальных издержек», увеличением финансовой нагрузки на предпринимателей и квалифицированных специалистов. Англосаксонская модель предполагает минимальную регулирующую роль государства в экономике и поощрение предпринимательства, что проявляется, как отмечает И.А. Филипова, в существенной свободе работодателя в отношении найма и увольнения; «близостью» между трудовым и гражданским правом, мобильностью рабочей силы, риском повышения социальной напряженности, снижением качества трудовых ресурсов [7].

В зависимости от принятой модели трудовой договор как элемент трудового правоотношения

регламентируется трудовым законодательством рассматриваемых государств по-разному. И.А. Филипова проводит сравнительный анализ моделей правового регулирования трудовых отношений в Российской Федерации, во Франции (европейская модель), в Соединенных Штатах Америки и в Великобритании (англосаксонская модель) на примере трудового договора, заключение которого является обязательным в письменной форме только в Российской Федерации (ст. 67 ТК) [4], во Франции понятие «трудового договора» в Трудовом кодексе отсутствует, но оно сформулировано Кассационным судом Франции, при этом обязательно в письменной форме оформляется срочный трудовой договор, при заключении бессрочного договора в устной форме работодатель обязан направить работнику письменное подтверждение в течение двух месяцев с даты его заключения. Аналогичное требование о предоставлении условий найма в письменной форме после начала трудовой деятельности существует в Великобритании. В то время как в Соединенных Штатах Америки встречается три формы договора: письменный договор, устный договор и подразумеваемый договор (последний представляет собой сочетание письменных и устных обещаний работнику, данных работодателем). В США за работодателем остается право уволить сотрудника по своей инициативе без объяснения причин, выплаты пособия и заблаговременного предупреждения. В свою очередь и работник имеет право уволиться без необходимости отработывать, однако, Назметдинов Р.Р. отмечает имеющуюся в настоящее время тенденцию постепенного отказа от применения найма «по желанию», что осуществляется в том, что в трудовые (или коллективные) договоры включается оговорка о том, что договор нельзя расторгнуть в одностороннем порядке без уважительной причины [5, С. 8]. В Китайской народной республике действует отдельный закон о трудовом договоре, согласно статье 10 которого при установлении трудовых отношений (но не позднее 1 месяца со дня, в который работник приступил к труду) обязательно заключается трудовой договор в письменной форме [8]. Необходимо отметить особенности заключения срочного и бессрочного трудового договора в КНР. В соответствии с законом «О трудовом договоре» выбор вида договора осуществляется по взаимному согласию работодателя и работника, однако в статье 14 приводятся обстоятельства, при которых работодатель обязан заключить бессрочный договор (если на срочном не настаивает сам работник): 1) стаж работы работника у данного работодателя составляет 10 лет и более; 2) при введении у работодателя системы найма по трудовому договору или повторном заключении трудовых договоров после реорганизации государственного предприятия стаж работы работника у данного работодателя составляет 10 лет и более, при этом до достижения установленного законом пенсионного возраста работнику остается менее 10 лет; 3) при заключении трудового договора, следующего за заключением

между работодателем и работником двух срочных трудовых договоров подряд [8]. Глава 4 закона КНР «О трудовом договоре» регулирует процедуру расторжения и прекращения трудового договора. Так, работник и работодатель имеют право расторгнуть договор, уведомив вторую сторону в письменной форме за 30 дней (во время испытательного срока работник обязан предупредить за 3 дня) (ст. 36, 37, 39). По инициативе работодателя трудовой договор может быть расторгнут при грубом нарушении работником правила внутреннего трудового распорядка; причинении работником значительного вреда работодателю грубым нарушением обязанностей, действиями из корыстных побуждений, злоупотреблений; при привлечении работника к уголовной ответственности, а также в случае, если работник одновременно вступил в трудовые отношения с другим работодателем, что оказывает значительное влияние на выполнение работником своих обязанностей у данного работодателя (ст. 39). Статья 40 регулирует возможность замены уведомления о расторжении за 30 дней выплатой работнику заработной платы за месяц в случаях, когда 1) работник не может выполнять прежнюю работу по истечении установленного срока медицинского лечения в случае болезни или получения производственной травмы, а также не может выполнять другую работу, предложенную работодателем; 2) работник не справляется с работой после профессионального обучения или подготовки (переподготовки, повышения квалификации) или перевода на другую должность в связи с тем, что работник не справлялся с работой до профессионального обучения и (или) подготовки или на прежней должности; 3) невозможность исполнения трудового договора вследствие возникновения существенных изменений в объективных обстоятельствах, из которых стороны исходили в момент заключения трудового договора, и отсутствия согласия между работодателем и работником по вопросам изменения трудового договора [8].

В Российской Федерации вопросы найма на работу и увольнения регламентируются Главой 13 Трудового кодекса. Так, основаниями прекращения трудового договора являются: соглашение сторон (ст. 78 ТК); истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК); расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК); расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71 и ст. 81 ТК); перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность); отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (ст. 75 ТК); отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 ТК); отказ работника от перевода на другую работу,

необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч. 3 и ч. 4 ст. 73 ТК); отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1 ТК); обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК); нарушение установленных Трудовым Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК) [4].

При расторжении трудового договора по инициативе *работника*, последний обязан отработать две недели (если иной срок не установлен Трудовым кодексом или иным федеральным законом), при этом за работником сохраняется право в любое время отозвать свое заявление.

Трудовым кодексом РФ предусмотрен ряд случаев для расторжения трудового договора по инициативе *работодателя* (ст. 81 ТК): ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем; сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя; несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера); неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей; совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя; совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы; принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации; однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей; представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора; а также случаи, предусмотренные трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации; и другие случаи, установленные Трудовым Кодексом и иными федеральными законами [4].

Примечателен факт нормативных аспектов трудоустройства молодежи, так, в российском законодательстве имеет место юридическая защищенность молодых специалистов от увольнения в рамках испытательного срока, что защищает

работника, но может создавать определенные сложности для работодателя. [6, С. 132]: согласно статье 70 Трудового кодекса РФ в течение одного года после получения среднего профессионального или высшего образования по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам при приеме на работу впервые по полученной специальности не устанавливается испытательный срок.

Обратный прием использовался во Франции, где для стимулирования работодателей принимать на работу молодых специалистов без опыта работы (в возрасте до 25 лет) был в 2006 году принят закон «О равенстве шансов», позволяющий работодателю уволить сотрудника без объяснения причины, в свою очередь уволенный сотрудник не имел права обращаться в суд. Позже этот закон был пересмотрен и в новой редакции предусматривал противоположные меры: оказание государственной поддержки работодателям, которые заключали бессрочный трудовой контракт с молодыми людьми, имеющими низкую квалификацию [6, С. 132].

В США работники в возрасте до 20 лет находятся в других условиях, по сравнению с остальными работниками: законом «О справедливых трудовых стандартах», принятым еще в 1938 году, устанавливается минимальный размер оплаты труда, который для работников, не достигших возраста 20 лет, может устанавливаться работодателем существенно ниже в течение первых 90 дней с момента трудоустройства. Это влечет за собой на практике, во-первых, разную оплату одного и того же труда с привязкой к возрасту, а не к уровню квалификации или опыту деятельности, во-вторых, использование работодателями этой законодательной нормы для экономии в ущерб другим работникам. Исследователи отмечают, что хотя в Законе прописана недопустимость введения режима неполного рабочего времени или снижения уровня оплаты труда других работников, на практике подобные ущемления доказывать оказывается сложно.

В отличие от США в Трудовом кодексе РФ заработная плата работников в возрасте до 18 лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности рабочего времени и по установленным сдельным расценкам [4], что гарантирует равную оплату труда всех работников (с учетом количества фактически отработанного времени).

Таким образом, анализ нормативных аспектов увольнения работника в законодательстве разных стран показывает различный статус работника и различный статус работодателя. Нормы права к условиям и порядку прекращения трудового договора направлены на защиту работников от произвола со стороны работодателей и должны предоставлять работодателям возможность самостоятельно решать вопросы кадрового обеспечения своей деятельности, позволяя ожидать от работников выполнения возложенных на них обязательств. Все это позволяет поддерживать систему социально-трудовых

отношений в состоянии устойчивого равновесия, однако, понятие о равновесии этих отношений отличается в различных странах, что находит непосредственное отражение в их трудовом законодательстве. Но несмотря на обнаруживающиеся различия в трудовом законодательстве разных стран, труд является одним

из базовых условий жизни человека и общества. Закрепление в международных законодательных актах права человека на труд подкрепляется утверждением этого права в национальных законодательствах, подтверждая слова В.Гюго: «Труд не может стать законом, не будучи правом».

Библиографический список

1. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Правовая справочно-информационная система «Консультант Плюс».
2. Конституция РФ (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Правовая справочно-информационная система «Консультант Плюс».
3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) // Правовая справочно-информационная система «Консультант Плюс».
4. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 11.10.2018) // Правовая справочно-информационная система «Консультант Плюс».
5. Назметдинов, Р.Р. Трудовое право Соединенных Штатов Америки: автореф.дис. ... канд.юр.наук [Текст] / Р.Р. Назметдинов. – М., 2013. – 31 с.
6. Филимонова, Е.А. Законодательство в аспекте трудоустройства молодых специалистов: российский и зарубежный опыт [Текст] // Инновационные процессы в науке и образовании: сборник научных статей. – Пенза, 2018. – С. 128-134.
7. Филипова, И.А. Сравнительный анализ правового регулирования трудовых отношений в России, Франции, США и Великобритании [Текст] // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения, 2017, № 1.
8. Chinalaw.center [Законодательство Китая на русском языке] [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://chinalaw.center/category/labour_law/, свободный.

References

1. *Vseobshchaya deklaraciya prav cheloveka (prinyata General'noj Assambleej OON 10.12.1948)* [Universal Declaration of human rights] // Pravovaya spravochno-informacionnaya sistema «Konsultant Plyus» [Legal reference and information system «Consultant Plus»].
2. *Konstituciya RF (prinyata vsenarodnym golosovaniem 12.12.1993) (s uchetom popravok, vnesennyh Zakonami RF o popravkah k Konstitucii RF ot 30.12.2008 № 6-FKZ, ot 30.12.2008 № 7-FKZ, ot 05.02.2014 № 2-FKZ, ot 21.07.2014 № 11-FKZ)* [The Constitution of the Russian Federation] // Pravovaya spravochno-informacionnaya sistema «Konsul'tant Plyus» [Legal reference and information system «Consultant Plus»].
3. *Mezhdunarodnyj pakt ob ehkonomicheskikh, socialnyh i kulturnyh pravah (Prinyat 16.12.1966 Rezolyuciej 2200 (XXI) na 1496-om plenarnom zasedanii General'noj Assamblei OON)* [International Covenant on economic, social and cultural rights] // Pravovaya spravochno-informacionnaya sistema «Konsul'tant Plyus» [Legal reference and information system «Consultant Plus»].
4. *Trudovoj kodeks RF ot 30.12.2001 № 197-FZ (red. ot 11.10.2018)* [The labour code of the Russian Federation] // Pravovaya spravochno-informacionnaya sistema «Konsul'tant Plyus» [Legal reference and information system «Consultant Plus»].
5. Nazmetdinov R.R. *Trudovoe pravo Soedinennyh Shtatov Ameriki* [Labor law of the United States of America]: avtoref.dis. ... kand.yur.nauk. Moscow, 2013, 31 p.
6. Filimonova E.A. *Zakonodatelstvo v aspekte trudoustrojstva molodyh specialistov: rossijskij i zarubezhnyj opyt* [The law in the aspect of employment of young specialists: russian and foreign experience] // Innovacionnye processy v nauke i obrazovanii: sbornik nauchnyh statej [Innovative processes in science and education: collection of scientific articles]. Penza, 2018, 128-134 pp.
7. Filipova I.A. *Sravnitelnyj analiz pravovogo regulirovaniya trudovyh otnoshenij v Rossii, Francii, SSHA i Velikobritanii* [Comparative analysis of legal regulation of labor relations in Russia, France, USA and Great Britain] // Zhurnal zarubezhnogo zakonodatelstva i sravnitel'nogo pravovedeniya [Journal of foreign legislation and comparative law], 2017, № 1.
8. Chinalaw.center [Laws of China in the Russian language]. https://chinalaw.center/category/labour_law/.

**THE REGULATION OF LABOR RELATIONS IN THE LEGISLATION
OF DIFFERENT COUNTRIES**

Ekaterina A. Filimonova,

Director of the Center for Employment Promotion of Graduates

Evgeniy S. Staursky

Associate Professor of Economic Theory and Financial Law

Abstract. The article deals with the peculiarities of legal regulation of labor relations in different countries: in the Russian Federation, France, Great Britain, China and the United States of America, namely the employment procedure, the need to conclude an employment contract in writing or orally, the conditions of dismissal or termination of an employment contract on the initiative of an employee or employer, the obligation of compensation and working off in case of dismissal, the reasons for the impossibility of dismissal or termination of an employment contract on the initiative of the employer and the terms of notification. Labour legislation of different countries is analyzed from the point of view of implementation in them of the right to work, recognized in numerous international legal acts, in particular in the universal Declaration of human rights and the International Covenant on economic, social and cultural rights, as well as from the point of view of the recognition of the importance of labor as the conditions of human life, the underlying social relations by means of comparison and analysis methods. Separately, the article deals with the reflection in the legislation of different countries of labor rights of young employees and various examples of legislative initiatives in relation to youth as a significant and at the same time highly vulnerable element of social relations that determine the present and future state of society. The analysis of the normative aspects of the dismissal of workers allows us to draw a conclusion about the different status of the employee and the employer, about the different orientation of the rules of the right to protection primarily of the employee or the employer in different countries, allowing the state to maintain the system of social and labor relations in a state of stable equilibrium.

Keywords: labor, employee, employer, labor code, labor contract, dismissal, legal regulation of labor relations.

Сведение об авторе:

Стаурский Евгений Станиславович – кандидат технических наук, доцент, доцент кафедры экономической теории и финансового права ФГКОУ ВО «Омская академия МВД России» (Россия, г. Омск, пр. Комарова, 7), ses-qq@yandex.ru.

Филимонова Екатерина Алексеевна – кандидат философских наук, директор Центра содействия трудоустройству выпускников НОУ ВПО «Сибирский институт бизнеса и информационных технологий» (Россия, г. Омск, ул. 24 Северная 196/1), filimonova_k@mail.ru.

Статья поступила в редакцию 26.11.2018 г.