

ФРОЛОВА Елена Андреевна 1

¹ Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Ленинградский проспект, д. 49, Москва, 125993, Россия.

¹ ГКУ «Новые технологии управления», ул. Маросейка, д. 7/8 стр. 1, Москва, Россия.

<https://orcid.org/0000-0001-5916-5449>

¹ Фролова Елена Андреевна, бакалавр юриспруденции, практикант юридического отдела, юридический факультет Финуниверситета, Москва. E-mail: yelena17112000@mail.ru

**СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Аннотация

Предмет. Научная статья подготовлена на основе анализа международных актов, нормативно-правовых актов Италии, Франции, Германии, Великобритании и США в сфере трудовых отношений, а также научной литературы зарубежных авторов. Данная работа представляет собой сравнительный анализ правового регулирования отношений в сфере осуществления трудовой деятельности, условий труда и отдыха, подходов к социальному и пенсионному обеспечению в вышеперечисленных странах. Также в данной работе содержится характеристика подходов к системе правового регулирования трудовых правоотношений, а именно европейской (континентальной), англосаксонской и смешанной моделей, отражены их основные отличия.

Цель. Проанализировать трудовое законодательство Италии, Франции, Германии, Великобритании и США и международные договоры в данной сфере, сравнить правовое регулирование трудовых отношений, подходов к этому.

Методология. При подготовке научной работы использовались сравнительно-правовой, формально-юридический методы, а также теоретический анализ. На основе анализа законодательства различных государств и научной литературы были выделены ключевые отличия в регулировании трудовых правоотношений в этих странах. Сравниваются условия пенсионного обеспечения, условия труда и отдыха, уровни заработной платы и т. д.

Результаты/выводы. Трудовые отношения в рамках европейской (континентальной) модели характеризуются более высоким уровнем правовой защищенности работника. В законодательство таких стран включены нормы об условиях труда и отдыха, закрепляется МРОТ и отраслевой тарифный контроль, льготы работникам и т.д. Англосаксонская модель отличается большей степенью свободы работодателя в вопросах найма, увольнения, определения размера заработной платы. Так, она более либеральная и гибкая. Происходит сближение гражданской и трудовой отраслей права, а основные условия регулируются коллективными и индивидуальными договорами с работодателями в конкретной организации. Минимальный размер оплаты труда также закрепляется на законодательном уровне, но существенно занижен в сравнении с фактическими зарплатами, поэтому оплата труда индивидуальна, зависит

от класса работника, профессионализма и т. д.

Ключевые слова: *трудовые отношения, трудовое право, труд, работник, работодатель, трудовой договор*

International law

Elena A. Frolova, Bachelor of Laws, Faculty of Law at Financial University under the Government of the Russian Federation; Under the Government of the Russian Federation at GKU "New Management Technologies", Moscow Russia.
E-mail: yelena17112000@mail.ru

COMPARATIVE ANALYSIS OF LEGAL REGULATION OF LABOR RELATIONS

Abstract

Topic This article was prepared on the basis of an analysis of international acts, legal acts of Italy, France, Germany, Great Britain and the United States in the field of labor relations, as well as scientific literature of foreign authors. This work is a comparative analysis of the legal regulation of relations in the field of labor activity, working and rest conditions, approaches to social and pension provision in the above countries. This article also contains a description of the approaches to the system of legal regulation of labor relations, namely the European, Anglo-Saxon and mixed models, reflects their main differences.

Objectives Analyze the labor legislation of Italy, France, Germany, Great Britain and the USA and international treaties in this area, compare the legal regulation of labor relations, approaches to this.

Methodology In preparing the article, comparative legal, formal legal methods, as well as theoretical analysis were used. Based on the analysis of the legislation of various states and scientific literature, key differences in the regulation of labor relations in these countries were identified.

Results/conclusions Labor relations within the framework of the European (continental) model are characterized by a higher level of legal protection for an employee. The legislation of such countries includes norms on working and rest conditions, the minimum wage and industry tariff control, employee benefits, etc. are fixed. So, it is more liberal and flexible. There is a convergence of the civil and labor branches of law, and the main conditions are regulated by collective and individual agreements with employers in a particular organization. The minimum wage is also fixed at the legislative level, but it is significantly underestimated in comparison with actual salaries, therefore, wages are individual, depending on the class of the employee, professionalism, etc.

Keywords: *labor relations, labor law, labor, employee, employer, labor contract.*

На протяжении всей истории взаимоотношения между людьми развивались, они продолжают развиваться в настоящем и будут развиваться в будущем. Безусловно, этому способствовала и трудовая деятельность, которая тесно связана с экономическим развитием государства. В данной сфере складывались свои правоотношения, которые со временем менялись и совершенствовались до того вида, в котором они сейчас есть. В каждом государстве сложилась своя система и своё регулирование трудовых отношений, которые базируются на разных моделях. Это связано с историей государств, с особенностями менталитета и т. д.

Таким образом, в мире существует несколько подходов к системе правового регулирования трудовых правоотношений. Во-первых, европейская (континентальная) модель, особенностью которой является социальная направленность, а соответственно и повышенный уровень обременения работодателей, так как на них ложится больше обязанностей. Среди стран, развивающихся согласно европейской модели, можно выделить Францию, Германию, Российскую Федерацию и т. д. Во-вторых, англосаксонская (англо-американская) модель, которая имеет существенные отличия. Согласно данной модели, основой является свобода экономического развития, именно это является приоритетом. Подобной модели придерживаются, например, Великобритания, США и Австралия. Большинство стран, осуществляя правовое регулирование трудовых отношений, придерживается именно этих моделей. Однако существует комбинированная модель, которая объединяет в себе некоторые характеристики европейской и англосаксонской моделей и применяется, как правило, странами Латинской Америки и Китая.

Стоит отметить, что право государств, придерживающихся одной и той же модели, во многом схоже. Так, например, право стран англосаксонской системы обладает такой чертой, как гибкость, что способствует развитию рынка труда, свободному выстраиванию трудовых отношений и экономическому развитию в целом. Тем не менее, каждое государство имеет и свои отличия. Для того чтобы выделить различия описанных выше моделей, необходимо сравнить правовое регулирование трудовых отношений в разных странах.

В любом государстве трудовые отношения являются неотъемлемым элементом всей социальной системы, именно это определяет важность правового регулирования данной сферы, ведь выбранный путь развития влияет на экономику, а степень развития экономики в свою очередь влияет на сами трудовые отношения и на их регулирование.

Трудовое законодательство европейских стран основывается именно на европейской модели. Так, правовое регулирование трудовой деятельности в Италии образует довольно благоприятную для работников среду, что в целом отражает конституционные основы итальянского законодательства. Источниками трудового права, помимо Конституции Италии, являются Гражданский кодекс 1942г.¹; законы, принимаемые Парламентом с целью закрепления положений, защищающих права работников; постановления, принятые другими органами; национальные коллективные договоры (National Collective Bargaining Agreements); обычаи и практика сторон при приёме на работу, если вопрос не урегулирован другими источниками. Нормативно-правовые акты хотя и определяют положение работников, их права и обязанности, всё же в большей степени направлены на предприятия и предпринимателей. Также на Италию распространяется действие

¹ Гражданский кодекс Италии «Codice civile 1942» [Электронный ресурс]. URL: http://www.jus.unitn.it/cardozo/obiter_dictum/codciv/Codciv.htm (Дата обращения 12.02.2022)

постановлений, директив и решений Европейского суда, так как Италия – член ЕС, в рамках которого существуют дополнительные положения в сфере трудовой деятельности. Тем не менее, в 2014 г. в трудовое законодательство были внесены изменения, проведена реформа на основе Закона о рабочих местах (Jobs Act)¹. Так, работодателям предоставили больше свободы и гарантий. Законом предусмотрены постепенная защита от несправедливых увольнений, которая напрямую связана со стажем работы, возможность понижения рейтинга сотрудников в определённых случаях, а также правом использовать в дисциплинарных целях содержимое мобильных устройств компании, предоставленных сотрудникам. Это положительно влияет на стимулирование новых сотрудников и привлечение новых иностранных инвестиций. Закон о рабочих местах ещё не пришёл к совершенному виду, и ведётся работа по его совершенствованию.

Среди основных прав, прописанных в Конституции Италии, стоит упомянуть право на равную оплату труда для мужчин и женщин, на образование профсоюзов и на забастовку². Существует отдельный Закон о защите свободы и достоинства сотрудников, также нормативные акты о пенсионном и социальном обеспечении.

Трудовой договор может быть заключён на определённый (*il contratto a tempo determinato*) и на неопределённый (*il contratto a tempo indeterminato*) срок занятости. В первом случае указывается дата прекращения трудовых отношений. Для Италии подобные соглашения нетипичны и заключаться должны только в письменной форме. Такой договор заключается лишь в некоторых случаях, описанных в законе, например при необходимости замещения временно отсутствующего сотрудника, при осуществлении сезонных работ. Срок договора ограничен тремя годами. Трудовой договор на неопределённый срок предполагает, что работник нанимается на постоянную основу, дата прекращения правоотношений не указывается. Может быть заключён в устной или письменной форме. Данный вид договора регламентируется национальными коллективными (отраслевыми) договорами.

В Италии для каждого сектора экономики существует свой национальный коллективный договор, который создан для регулирования трудовых отношений, положения которого могут изменяться только в пользу благоприятных условий для сотрудников. Также данными договорами регулируются все вопросы, связанные с увольнением.

При приёме на работу предусмотрен испытательный срок, величина которого зависит от категории работника.

Продолжительность рабочего дня не должна превышать 48 часов,

¹ The Italian Jobs Act (law № 183/2014). [Электронный ресурс]. URL: <http://www.studiolegalegrasso.net/ru/2015-01-jobs-act/> (Дата обращения 12.02.2022)

² Конституция Итальянской Республики «LA COSTITUZIONE DELLA REPUBBLICA ITALIANA 1947». [Электронный ресурс]. URL: <http://www.exet.comune.fi.it/costituzione/cirillico.pdf> (Дата обращения 12.02.2022)

оптимальным является 40 часов. Работа, выполненная за этими рамками-сверхурочная, допускается только с взаимного согласия работника и работодателя. При этом сверхурочная работа не должна превышать 250 часов в год. Ночное время в итальянском законодательстве определяется как интервал с 00:00 до 05:00 утра, работа в данные часы свыше 8 часов запрещена. Беременные женщины, родители малолетних и работники, имеющие инвалидность, в ночное время работать не могут¹.

Также предусмотрено несколько видов времени отдыха: ежедневный отдых (11 часов в сутки), обеденный перерыв, еженедельный отдых (24 часа в неделю) и ежегодный отдых (не более 4-х недель). В Италии предусмотрено 11 государственных праздников, которые считаются нерабочими днями.

Заработная плата в Италии должна быть соразмерна количеству и качеству проделанной сотрудником работы. Минимальный размер оплаты труда не зафиксирован. Средняя заработная плата - около 700 евро². По окончании календарного года обязательным является выплата сотрудникам 13-ой зарплаты, выплата которой приурочивается к рождественским праздникам.

Пенсия формируется за счёт взносов, которые платят не только работники, но и работодатели. В определённых случаях данную функцию на себя берёт государство.

Правовое регулирование трудовых отношений в Италии следует сравнивать со странами, которые развиваются по такой же европейской (континентальной) модели.

Итак, законодательство Франции, также как и законодательство Италии, предоставляет работникам довольно хороший уровень защиты и набор гарантий. Трудовое право во Франции динамично, и меняется в зависимости от практики; проводится множество государственных реформ, начавшихся в 2016 г. президентом Франсуа Олландом, и во многом связанных с настоящим президентом Эммануэлем Макроном. Целями реформ является упрощение регулирования отношений между работником и работодателем, ориентация на потребности каждого предприятия в той или иной сфере при организации труда, изменении количества работников и т. д. Желание подробного регулирования и нормативного закрепления многих вопросов отчасти связано с тем, что велика вероятность дорогостоящего индивидуального или коллективного судебного разбирательства. На данный момент такая тенденция ослабевает, именно благодаря совершенствованию правового регулирования трудовых отношений.

¹ The Italian Jobs Act (law № 183/2014). [Электронный ресурс]. URL: <http://www.studiolegalegrasso.net/ru/2015-01-jobs-act/> (Дата обращения 12.02.2022)

² International Labour Organization: National labour law profiles: Italy [Электронный ресурс]. URL: <https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/lang--en/index.htm> (Дата обращения 12.02.2022)

Источниками французского трудового права являются Конституция¹, различные акты, связанные с членством Франции в Европейском союзе и ратифицированные конвенции международных организаций. Также существует Трудовой кодекс², в состав которого входят законы, постановления и указы в данной сфере, и прецедентное право. Источниками являются и различные соглашения. Например, коллективные договоры, заключаемые между работниками, профсоюзами и работодателями, коллективные договоры компании, а также нетипичные соглашения, так же заключаемые на уровне компании. Эммануэль Макрон, президент Франции, при определении направления проводимой реформы отмечал, что необходимо передать вопросы организации труда и его оплаты на согласование работника и работодателя, такие вопросы должны разъясняться коллективными и отраслевыми договорами. Предполагается, что в таких договорах могут предусматриваться условия как улучшающие, так и ухудшающие положение работников, в отличие от законодательства Италии.

Важно отметить, что трудовое законодательство Франции очень объёмное. Во многом это связано с тем, что законодательство в данной сфере формировалось путём инкорпорации и консолидации. Так, в Своде законов о труде содержится более 10600 статей, а отношения, связанные с трудовой деятельностью государственных служащих, регулируются нормами административного права. Поэтому одной из задач при осуществлении реформы стала систематизация права.

Трудовой договор представляет собой соглашение между работником и работодателем, где работник нанимается с целью выполнения работы в пользу работодателя под его управлением за определённое вознаграждение.

Перед заключением самого трудового договора стороны могут договориться об испытательном сроке. Законодательство Франции предусматривает возможность заключения как срочного, так и бессрочного трудового договора. Форма срочного договора должна быть письменная, в то время как для бессрочного договора форма может быть и устная, однако в этом случае работодатель обязан в течение двух месяцев направить работнику письменное подтверждение. Договор на определённый срок может быть заключён лишь в случаях, которые определены в законе. К таким случаям относится замена временно отсутствующего работника, период временного расширения производства и т.д. Срок договора в подобных случаях ограничен 24 месяцами. В подобных случаях сотрудник не может уволиться самостоятельно, без уважительных причин. Если же

¹ Конституция Французской Республики «Constitution française 1958» [Электронный ресурс]. URL:https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank_mm/constitution/constitution_russe_verseion_aout2009.pdf (Дата обращения 12.02.2022)

² Трудовой кодекс Франции «Code du travail» [Электронный ресурс]. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006072050/> (Дата обращения 12.02.2022)

инициатором увольнения становится работодатель, то он обязан направить предупреждение об этом за 2 месяца. Стоит отметить, что реформа Макрона вводит понятие удалённой работы в законодательство. Такой тип работы может быть реализован по коллективному договору, уставу или по соглашению между работником и работодателем.

Продолжительность рабочего времени в неделю ограничена 48 часами. Нормальная продолжительность - 35 часов. Время, отработанное сверх этого – сверхурочная работа, за неё работодатель начисляет надбавки. Работа более 10 часов в сутки запрещена.

Время отдыха во Франции делится на обеденный перерыв, еженедельные выходные, ежегодный оплачиваемый отпуск и праздничные дни. Минимальный обеденный перерыв - 20 минут, предоставление которого возможно, если рабочий день более 6 часов. Ежегодный отпуск обычно составляет 30 дней в год, исходя из 2,5 дней за каждый фактически отработанный месяц.

Заработная плата выплачивается ежемесячно. Во Франции предусмотрен минимальный размер оплаты труда, который выплачивается каждому работнику, достигшему 18 лет. Он ежегодно пересматривается государством. В 2020 г. минимальный размер оплаты труда во Франции составил 1539,42 евро¹. Работа в праздничные дни, которых во Франции около 10, не предполагает оплаты в повышенном размере. Исключение является 1 мая, за которое начисляется двойной оклад.

Во Франции предусмотрена довольно обширная система социального обеспечения, включающая в себя 4 уровня: базовое социальное обеспечение (Social Security); доп. планы (Complementary Plans), которые учреждают доп. гарантии, многие из которых обязательные; Национальный союз трудоустройства в промышленности и торговле (National Employment Union Industry and Commerce), осуществляющий программу страхования от безработицы; а также фонд государственного благосостояния (State Welfare) как поддержка беднейшим слоям населения.

Французская пенсионная система разделена на три ступени: обязательные базовая пенсия по возрасту и доплата за выслугу лет, по которым с сотрудников и работодателей взимаются взносы, а также дополнительная пенсия, не являющаяся обязательной, накапливается при реализации сотрудником в первую очередь сберегательных продуктов, таких как страхование жизни, популярный план пенсионных сбережений (PERP) и т. д.

Ярким примером страны, идущей по европейской (континентальной) модели, также является Германия. Трудовое законодательство Германии имеет некоторые отличия, особенности.

Итак, в Германии выделяют индивидуальное и коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право касается отношений между

¹ L&E Global's Employment Law Overviews 2021-2022: France (Дата обращения 12.02.2022)

работником и работодателем, в то время как Закон о коллективной занятости регулирует коллективное представительство и организацию сотрудников, права и обязанности представителей работников. Немецкое трудовое законодательство не объединено в единый трудовой кодекс. Источниками являются федеральное законодательство, а именно Гражданский кодекс¹, и отдельные законы: закон о защите от увольнения, закон об охране труда, закон о продолжительности рабочего времени, закон о надомном труде и т. д. Также в систему источников входят прецедентное право, коллективные договоры, договоры производственного совета и индивидуальные трудовые договоры.

Трудовое право в Германии выделяет наёмного работника и самостоятельного сотрудника. Нередко эти понятия довольно сложно разграничить. Наёмный работник обязан лично выполнять задачи, поставленные работодателем, и должен следовать указаниям. Так, оформляется трудовой договор. Самостоятельный сотрудник напротив сам определяет место и время выполнения задачи, может привлекать третьих лиц для её выполнения.

Существуют индивидуальный трудовой договор и коллективный трудовой договор. Как правило, коллективные договоры действуют на территории конкретных предприятий или в определённой отрасли промышленности. Коллективные трудовые договоры включают в себя положения, регулирующие трудовые отношения между работниками и работодателями. Типовые коллективные трудовые договоры часто составляются на длительный период времени. Они регулируют преимущественно вопросы, касающиеся тарифов оклада, времени отдыха, отпуска, увольнения, дополнительных льгот, разрешения трудовых споров и т. д.

Трудовой договор может заключаться как в письменной, так и в устной формах. Если договор заключается в устной форме, то работодатель должен выдать работнику письменное подтверждение условий договора в течение месяца после начала работы. При этом такой договор считается заключённым на неопределённый срок, то есть бессрочным. Срочный договор ограничен двумя годами.

Одним из отличий является выделение типового трудового договора, который заключается в большинстве случаев, и трудового договора с директором. Директор, согласно немецкому законодательству, не является наёмным работником. Именно поэтому нормы трудового права, которые направлены на защиту прав наёмных работников, на него не распространяются. Директор - непосредственный представитель компании в отношениях с третьими лицами, поэтому его внешние полномочия не ограничены. При этом директор несет ответственность за превышение

¹ Германское Гражданское Уложение 1900 г. «Bürgerliches Gesetzbuch Deutschlands mit Einführungsgesetz 1900» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=55851#04263210219221223>(Дата обращения 12.02.2022)

своих внутренних полномочий, если его действия нанесли какой-либо ущерб компании. Так, обязательным условием, подлежащим включению в трудовой договор с директором, являются положения об ограничении полномочий. Расторжение трудового договора оформляется в письменной форме и может быть как по договорённости сторон, так и волеизъявлением одной из сторон.

Рабочая неделя в Германии составляет 40 часов, однако максимально закреплённым временем является 48 часов. В законодательстве допускается возможность расширения рабочей недели до 60 часов с дальнейшей компенсацией времени. При этом, согласно законодательству, ночным временем признаётся период с 23.00 до 6.00. Ночная и посменная работы разрешены, но ограничены законом. Как правило, рабочая неделя длится с понедельника по субботу, а воскресенье является выходным днём.

Помимо ежедневного и еженедельного отдыха предусмотрен также ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого зависит от рабочей недели. В законе установлен минимум, однако коллективными и индивидуальными договорами могут быть предусмотрены условия, увеличивающие продолжительность отпуска. При пятидневной рабочей неделе отпуск составляет 20 рабочих дней, а при шестидневной - 24 рабочих дня. Также гарантированная государством продолжительность отпуска зависит и от возраста. Так, отпуск у молодёжи немного длиннее.

Государственные праздники чаще являются нерабочими днями. Их количество варьируется в зависимости от региона от 1 до 12. Например, в Берлине может быть 10 гос. праздников, а в Баварии - 12.

Заработная плата, как правило, устанавливается в коллективном или в индивидуальном трудовом договоре. Также в Германии существует закон о МРОТ, где ежегодно индексируется зарплата. Так, в 2020 г. в нём устанавливался МРОТ: 9.35 евро в час или 1584 евро в месяц¹. Отдельные тарифные соглашения предусматривают повышенный МРОТ для некоторых отраслей промышленности.

Для сотрудников в Германии существует национальная система социального обеспечения, в которую входят страхование здоровья, от несчастных случаев, пенсионное страхование, страхование от безработицы и страхование на медицинское обслуживание, в частности на сестринский уход. Все выплаты зарплаты облагаются налогом и социальными страховыми взносами, которые работодатель удерживает из зарплаты и направляет в гос. учреждения. Однако, как правило, работодатель и работник выплачивают их совместно, работодатели выплачивают определённую долю. Также работодатели оформляют страхование и делают взносы на страхование работника от несчастных случаев.

Пенсионное обеспечение довольно комплексное. Существуют следующие ступени: государственное пенсионное страхование;

¹ International Labour Organization: National labour law profiles: Germany [Электронный ресурс]. URL: <https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/lang--en/index.htm> (Дата обращения 12.02.2022)

пенсионные планы, разрабатываемые компаниями в дополнение к базовой пенсии, не являющиеся обязательными, но обеспечивающие более половины работающего населения; индивидуальные пенсионные инвестиции. Выход на пенсию начинается в 65 лет, но сейчас пенсионный возраст повышается до 67 лет.

Таким образом, в странах, развивающих трудовые отношения по европейской (континентальной) модели, обеспечивается высокий уровень правовой защищенности работника. В законодательстве содержатся нормы, затрагивающие условия труда и отдыха, устанавливающие отраслевой тарифный контроль, закрепляющие относительно высокий МРОТ, льготы работникам, достойный уровень социального обеспечения на законодательном уровне и т. д. Италия, Германия и Франция входят в ЕС, в рамках которого большую роль играет Европейская социальная хартия 1996 г.¹, содержащая обширный перечень прав и социальных гарантий. На государствах, подписавших её, лежит обязанность по исполнению. Контроль за соблюдением производит Европейский комитет по социальным правам Совета Европы.

Переходя к англосаксонской модели развития, необходимо упомянуть такие страны, как Великобритания и США, которые являются более яркими представителями данной группы.

В целом англосаксонская модель отличается наибольшей степенью свободы, предоставляемой работодателю, в т. ч. в вопросах приёма на работу, увольнения, определения зарплаты. Эта модель более либеральная и гибкая, во многом это связано с быстрым, динамичным созданием рабочих мест. Великобританию и США относят к наиболее экономически развитым странам. Это и определяет отличия этой модели от европейской. Происходит сближение гражданской и трудовой отраслей права.

Регулирование трудовых отношений согласно английскому праву осуществляется на разных уровнях. Предусмотрен индивидуальный, коллективный, локальный и централизованный уровни.

Есть несколько источников трудового права Великобритании. Во-первых, общее право, включающее в себя обычаи, практику и судебные решения. Во-вторых, различные нормативно- правовые акты, регулирующие вопросы в трудовых отношениях. Единого свода, кодекса нет. В-третьих, европейское право.

Важно отметить, что физическое лицо может быть как штатным сотрудником по срочному договору, так и независимой стороной, выполняющей конкретную задачу по договору.

Стандартным видом трудового договора является бессрочный, хотя работники могут наниматься и на определённый промежуток времени. Форма договора может быть и письменной, и устной, и даже частичной. Однако основные условия работы должны быть письменно зафиксированы

¹ Европейская социальная хартия 1996 г., Страсбург [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120807/ (Дата обращения 12.02.2022)

и предоставлены работнику до начала работы. Испытательный срок возможен, его продолжительность обычно варьируется от 3 до 6 месяцев. В течение этого периода работник не имеет права на получение определённых льгот. МРОТ устанавливается государством и гарантируется всем работникам, достигшим 25 лет. Фиксируется почасовая ставка. В 2020 г. МРОТ: 8,72 фунтов стерлингов¹. Также есть прожиточный минимум, от которого зависит и зарплата.

Продолжительность рабочего времени регулируется Положением о рабочем времени 1998 г.² Как правило, рабочая неделя не должна составлять более 48 часов, однако работник может дать письменное согласие, снимающее с него этот лимит. Положение предусматривает время ежедневного и еженедельного отдыха.

Ежегодный оплачиваемый отпуск: примерно 5-6 недель. Право на отпуск включает также праздничные дни, установленные законом.

В Великобритании предусмотрена комплексная система социального обеспечения³, которая финансируется за счёт общих налогов и национальных страховых взносов. В рамках данной системы предоставляется государственное пособие по беременности и родам, отцовству и усыновлению, по уходу за ребёнком, по инвалидности и опеке, а также предоставляются пенсии по возрасту. Государственные пособия могут дополняться по контракту работодателями. Фонд национального страхования направлен на обеспечение прожиточного уровня всем нуждающимся. Существует система Pay As You Earn (PAYE). Работодатели должны удерживать налог со всех доходов сотрудника, включая выплаты по болезни, материнству и другие пособия. Трудоустроенные работники и их работодатели должны заплатить страховые взносы (National Insurance Contributions). Взносы по национальному страхованию 1 класса подлежат уплате и работодателем, и работником.

В вопросах пенсионного обеспечения работодатели должны гарантировать, что работники старше 22 лет, и получающие зарплату не менее 10000 фунтов стерлингов в год, будут автоматически зачислены на квалифицированную пенсионную систему, схему, в которую работодатель делает взносы. Минимальный размер взноса - 3 %. Стоит отметить, что распространённым является предоставление доп. льгот сотрудникам от работодателя. Например, льготы на годовой абонемент на проезд, членство в спортзале.

Таким образом, в Великобритании работодателям предоставлена большая свобода по сравнению с вышеперечисленными странами.

¹ L&E Global's Employment Law Overviews 2021-2022: United Kingdom (Дата обращения 12.02.2022)

² The Working Time Regulation 1998 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukxi/1998/1833/contents/made>(Дата обращения 12.02.2022)

³ Конституция Великобритании [Электронный ресурс]. URL: https://www.constituteproject.org/constitution/United_Kingdom_2013.pdf?lang=en (Дата обращения 12.02.2022)

Государство гарантирует минимум, границы которого расширяют сами работодатели. Условия труда и отдыха и в целом трудовые отношения в большей степени регулируются коллективными и индивидуальными договорами, но не законами. Предоставляя такой объём свобод работодателям, Великобритания даёт возможность каждой компании выбирать подход, который для неё будет наиболее оптимальным и будет способствовать росту и развитию.

Трудовое право США имеет сходство с правом Великобритании. Так, в США источниками права являются также писаное право, то есть законы и прецедентное право. Отдельного свода актов по трудовому праву, кодифицированного трудового законодательства, например трудового кодекса, не создано. Стоит отметить, что важную роль играют акты Верховного суда США.

Американское право состоит из федеральных законов и законов штатов. В федеральных законах затрагиваются такие вопросы, как заработная плата, часы работы и отдыха, закреплены положения о дискриминации, профсоюзах, массовых увольнениях и о ликвидации предприятий, а также регламентируются вопросы, связанные с иммиграцией и разрешениями на работу. Исполнение федеральных законов обязательно для всех, независимо от формы и сферы ведения бизнеса. Однако там установлен лишь минимум и регулируются далеко не все вопросы, связанные с трудовыми правоотношениями. Законы штата, наоборот, подлежат исполнению только на территории того или иного штата. Часто в них фигурируют права, не предоставленные федеральными законами. Так, законы штата расширяют права работников и работодателей. Также в систему источников трудового права США входят законы муниципалитетов, в число которых, как правило, входят законы о занятости. Такие законы более конкретные и часто направлены на предоставление ещё больших прав сотрудникам. Федеральные, государственные и ведомственные постановления представляют собой правила, установленные федеральными агентствами, которые дают процедурные указания имплементации федеральных, законов штатов и местных законов. Посредством судебных решений суды штатов интерпретируют федеральные законы, законы штатов, местные законы и правила их применять к каждому конкретному случаю. Прошлые решения апелляционного суда служат в качестве обязательного прецедента для суда низшей инстанции.

В законодательстве США не установлены даже минимальные требования к трудовому договору, не содержится понятия трудовых отношений. Предполагается, что такие отношения основываются на желании сторон. Большое количество американцев трудоустроено без письменного трудового договора, но обязательно предоставление работнику письменного предложения о работе с указанием всех существенных условий. Его форма и требования не закреплены. Высококвалифицированные и оплачиваемые работники работают только на

основании письменных договоров.

Никакие правовые нормы не регулируют фиксированный (срочный) или бессрочный договоры. В отличие от многих других стран, американский закон не ограничивает продолжительность срочного трудового договора или обстоятельства, в соответствии с которым стороны могут заключить срочный трудовой договор. При отсутствии трудового договора трудовые отношения считаются созданными по желанию, по воле сторон и могут быть прекращены в любое время, по причине или без какой-либо на то причины¹.

Понятие и сроки испытательного периода в американском законодательстве не закреплены. Однако некоторые работодатели отдают предпочтение внутренним испытательным срокам, которые часто называют «вводными периодами», которые обычно предусматривают аттестацию по истечении установленного испытательного периода, составляющего, как правило, 90 дней.

В США действуют законы и иные нормативные акты о равной оплате труда как на федеральном уровне, так и на уровне штата.

Говоря об условиях труда, необходимо упомянуть федеральный закон о справедливых трудовых стандартах («FLSA»)² регулирующий заработную плату, рабочее время и оплату сверхурочной работы. Однако определенные сотрудники, которые занимают исполнительные, административные позиции, должности не подпадают под действие данного закона и считаются освобожденными от его требований. От этого закона освобождены также сфера внешней торговли, некоторые квалифицированные компьютерные специалисты, сотрудники определенных сезонных развлечений и рекреационные предприятия, случайные няни и лица, которые работают в качестве компаньонов для пожилых людей или немощных. Остальные категории сотрудников освобождены от уплаты налогов только из требований закона о справедливых трудовых стандартах по оплате сверхурочных.

В данном федеральном законе устанавливается минимальная заработная плата для всех сотрудников, не освобожденных от уплаты налогов. Итак, МРОТ в США составляет 10,60 долл. в час. Штаты вправе устанавливать более высокий МРОТ. В большинстве штатов США ставка минимальной зарплаты выше федерального стандарта. По состоянию на январь 2020 г. 29 штатов и округ Колумбия имеют МРОТ выше национального минимума. Средняя зарплата в Калифорнии составляет 13 долл. в час³.

Закон о рабочих местах⁴ не устанавливает максимальное рабочее время.

¹ Конституция США «The Constitution Of The United States 1787» [Электронный ресурс]. URL: <https://constitutionus.com/> (Дата обращения 12.02.2022)

² The Fair Labor Standards Act of 1938 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.employmentlawhandbook.com/federal-employment-and-labor-laws/flsa/> (Дата обращения 12.02.2022)

³ L&E Global's Employment Law Overviews 2021-2022: USA (Дата обращения 12.02.2022)

⁴ The American Jobs Act 2011 [Электронный ресурс]. URL:

Однако многие государственные акты указывают на обязательность ежедневного отдыха, а также еженедельный однодневный отдых. Например, некоторые штаты (например, Калифорния, Колорадо, Кентукки, Вашингтон и т. д.) обычно требуют, чтобы сотрудники, работающие более 4 часов в день, получали перерыв не менее 10 минут на каждый отработанный час. Кроме того, во многих штатах требуется неоплачиваемый перерыв на обед не менее 30 минут, но после того как сотрудник отработал определенное количество часов в день, обычно это около 5-8 часов.

Согласно федеральному закону о справедливых трудовых стандартах, сотрудники, не освобожденные от уплаты налогов, должны получать в полтора раза больше базовой ставки заработной платы за все часы, отработанные сверх 40 часов в неделю. Как правило, нерабочее время, в том числе период отдыха и отпуска, не засчитывается в 40-часовой порог сверхурочной работы в неделю.

Согласно федеральному закону США о дискриминации, дискриминация против сотрудника, намеренно или через стороннее, косвенное воздействие из-за расы, цвета кожи, религии, пола, в том числе беременность, сексуальную ориентацию и гендерную идентичность, национальность, возраст, инвалидность и т. д. Также незаконно преследовать сотрудника из-за этих характеристик или прибегать к мести сотруднику в связи с его жалобами на дискриминацию, предъявление обвинения в дискриминации или участием в расследовании или судебном процессе при приеме на работу. Большинство работодателей, в штате которых работает не менее 15 человек, подпадают под действие этого федерального закона, как и многие профсоюзы и агентства по трудоустройству.

Как правило, сотрудники, работающие по собственному желанию, то есть без оформления письменного трудового договора, могут прекратить его действие как на основании какой-либо причины, так и без неё. Трудовые договоры руководителей или других высококвалифицированных специалистов часто содержат в себе оговорку «по справедливой причине прекращения», обязывающую уволить сотрудника только по тем причинам, которые перечислены. В таких случаях основанием для увольнения по «уважительной причине» являются оговариваемые сторонами заранее, в индивидуальном порядке положения.

Профсоюзы составляют крупнейшие и наиболее влиятельные организации сотрудников в США. Большинство профсоюзов организованы под двумя организациями: Американская Федерация Труда и Конгресс Промышленников Организации («AFL-CIO»), и Федерация Стремление к Победе. Торговая палата США, которая представляет интересы работодателей, участвуя в лоббистских кампаниях, является крупнейшей организацией работодателей в США. В секторах, где много профсоюзов

(например, здравоохранение), работодатели создают нескольких переговорных организаций для коллективных переговоров по установлению условий коллективных договоров с профсоюзами.

Закон США предусматривает выход на пенсию, льготы и субсидированное медицинское страхование в рамках федеральной программы социального обеспечения и медицинской помощи. Работодатели обязаны вносить 6,2% от зарплаты сотрудника в Социальное Обеспечение (Social Security), также 1,45% от зарплаты в Medicare (Национальная программа медицинского страхования в США для лиц от 65 лет и старше)¹. Равный взнос вычитается из заработной платы каждого сотрудника и функционирует как «вклад работника». Эти федеральные программы предусматривают льготы пенсионерам, инвалидам и детям умерших работников.

Правительство США признает несколько государственных праздников, однако федеральный закон не требует от работодателей предоставлять сотрудникам выходной день. На практике работодатели обычно предоставляют сотрудникам оплачиваемый отпуск на время национальных и местных праздников, но это является их правом. Наиболее признаваемыми работодателями праздниками являются, например, День Нового года, День поминовения (в конце мая), День Независимости (4 июля), День труда (начало сентября), День благодарения и, конечно же, Рождество. Некоторые штаты требуют, чтобы сотрудникам, работающим в эти дни, выплачивалась более высокая ставка.

Федеральный закон не требует от работодателей предоставлять сотрудникам ежегодный оплачиваемый отпуск, но на практике все работодатели предоставляют: от 1 недели в год в течение первых нескольких лет работы до трех недель или больше для сотрудников с большим стажем работы. Иногда сотрудники, входящие в профсоюз, получают более продолжительный отпуск.

Работодатели не обязаны предоставлять пенсии или любые другие пенсионные выплаты сотрудникам, однако коллективным договором или индивидуальным трудовым договором может быть предусмотрено иное. Многие американские работодатели предоставляют пенсионные привилегии своим сотрудникам чаще всего в форме пенсионного накопительного плана, который устанавливает определённые взносы, уплачиваемые до вычета налога, и обычно называется, как план «401k». У сотрудников есть несколько вариаций использования средств на этих накопительных счетах, в том числе инвестирование, с целью преумножения денег.

Таким образом, на примере таких стран, как Великобритания и США, видны основные черты англосаксонской (англо-американской) модели. Можно отметить близость трудовой и гражданской отраслей права,

¹ Social Security Act of 1935 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.ssa.gov/history/35act.html> (Дата обращения 12.02.2022)

большая степень свободы, предоставленной работодателям в вопросах найма и увольнения, определении условий труда и отдыха. Как правило, основные условия регулируют именно коллективные или же индивидуальные договоры с работодателями в каждой конкретной организации, то есть как таковое отраслевое регулирование практически отсутствует. Рынок труда отличается динамичностью и это во многом связано со свободой, которая дана работодателям в определении условий труда и привилегий, так как работник ищет и выбирает для себя наиболее благоприятные условия, а работодатель устанавливает в своей компании такую систему, которая будет способствовать развитию и росту. Минимальный размер оплаты труда, как правило, также закрепляется на законодательном уровне, однако он всё же занижен в сравнении с фактическими зарплатами. Так, оплата труда дифференцирована, в т. ч. в зависимости от классов работников.

Список источников:

1. Стаурский, Филимонова (2018) – Стаурский Е.С., Филимонова Е.А. Регулирование трудовых отношений в законодательстве разных стран // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий, 2018. – С. 90-94
2. Городнова, Самарская (2021) – Городнова Н.В., Самарская Н.А. Особенности реализации трудового права в России, Китае и в США в условиях пандемии // Социально-трудовые исследования, 2021. – С. 130-139
3. Егорова (2018) – Егорова Е.Н. Индивидуальное и коллективное трудовое право Европейского Союза // МГИМО- Университет, 2018. – С. 206
4. Zimmermann, Aurich, Graziano, Fuertes (2014) – Zimmermann K., Aurich P., Graziano PR, Fuertes V., Local Worlds of Marketization-Employment Policies in Germany, Italy and the UK Compared. Social Policy and Administration No 48, 2014. p. 127–148.
5. Stone (2008) – Stone K., The Future of Labor and Employment Law in the United States. UCLA School of Law // Law-Econ Research Paper No. 08-11, 2008. p. 1-32.
6. Rymkevich (2008) – Rymkevich O., Labor law reform in Italy and the problem of precarious employment // LABOUR LAW RESEARCH NETWORK INAUGURAL CONFERENCE of Pompeu Fabra University, 2013. p. 7-25.
7. Zahn (2011) – Zahn RL, German and British labour law in a European context following European union enlargement // Edinburgh Studies in European Law and Policy, 2011. p. 57-196.
8. Deakin, Priya, Mathias (2008) – Deakin S., Priya L. and Mathias S., The evolution of labour law: Calibrating and compering regulatory regimes // International Labour Review, 2008. – p. 133- 162.

References:

- Staursky, Filimonova (2018) – Staursky E. S., Filimonova E. A. Regulation of labor relations in the legislation of different countries // Bulletin of the Siberian Institute of Business and Information Technologies [Regulirovanie trudovykh otnoshenij v zakonodatelstve raznykh stran // Vestnik Sibirskogo instituta biznesa i informacionnyh tekhnologij], 2018. – P. 90-94
- Gorodnova, Samarskaya (2021) – Gorodnova N.V., Samarskaya N.A.

Features of the implementation of labor law in Russia, China and the USA in a pandemic // Social and Labor Research [Osobennosti realizacii trudovogo prava v Rossii, Kitae i v SSHA v usloviyah pandemii // Socialno- trudovye issledovaniya], 2021. – P. 130-139

Egorova (2018) – Egorova E.N. Individual and collective labor law of the European Union // MGIMO-University [Individualnoe i kollektivnoe trudovoe pravo Evropejskogo Soyuzo // MGIMO- Universitet], 2018. – P. 206

Zimmermann, Aurich, Graziano, Fuertes (2014) – Zimmermann K., Aurich P., Graziano PR, Fuertes V., Local Worlds of Marketization-Employment Policies in Germany, Italy and the UK Compared. Social Policy and Administration No 48, 2014. p. 127–148.

Stone (2008) – Stone K. The Future of Labor and Employment Law in the United States // Law-Econ Research Paper No. 08-11, 2008. p. 1-32.

Rymkevich (2008) – Rymkevich O., Labor law reform in Italy and the problem of precarious employment // Labour law research network inaugurl conference of Pompeu Fabra University, 2013. p. 7-25.

Zahn (2011) – Zahn RL, German and British labour law in a European context following European UNION enlargement // Edinburgh Studies in European Law and Policy, 2011. p. 57-196.

Deakin, Priya, Mathias (2008) – Deakin S., Priya L. and Mathias S., The evolution of labour law: Calibrating and compering regulatory regimes // International Labour Review, 2008. p. 133-162.