ВВЕДЕНИЕ

В связи с проходящим в России в последние годы процессом трансформирования системы российского законодательства и корректировкой особенностей правового регулирования отношений, возникающих в различных отраслях человеческой жизни в условиях меняющейся системы политико-экономической жизни, актуальным является вопрос изучения зарубежного опыта. Одной из отраслей, в которой необходимость использования зарубежного опыта представляется существенной, является область правового регулирования трудовых отношений. Правовое регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений осуществляется с учетом общепризнанных принципов и норм международного права. Целью такого регулирования является создание благоприятных и справедливых условий труда, обеспечивающих равенство прав и возможностей для всех работников. Наряду с этим нормы законодательства о труде направлены также на защиту интересов работодателя и на обеспечение оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства.

В следствии непосредственной необходимости сотрудничества РФ с иностранными государствами, изучение и конкретный анализ Трудового права данных государств в целом является крайне актуальной задачей.

Главной целью данной работы является изучение и анализ правового регулирования труда зарубежных стран.

Объектом изучения данной курсовой работы, является рассмотрение и анализ характеристики зарубежного трудового права.

Предметом исследования данной курсовой работы является правовое регулирование труда зарубежных стран.

Для достижения вышеуказанной цели в курсовой работе ставятся и решаются следующие задачи:

1. Рассмотреть понятие и механизм реализации норм трудового права зарубежом.  
2. Выявить источники трудового права в зарубежных странах.  
3. Изучить трудовой договор и рабочее время стран Запада.  
4. Сравнить особенности правового регулирования трудовых отношений России и зарубежных стран.

Степень изученности: Представленная в данной курсовой тема, в настоящий момент, в связи с постоянным и непрерывным сотрудничеством с зарубежными странами, изучается крайне широко. В том числе такими известными авторами учебных пособий и исследователями в своей области, как Киселев И.Я., Кауров В.Г., Лушникова М.В. и многими другими.  
 При написании курсовой работы в качестве основных использовались формально-юридический и сравнительно-правовой методы.

Представленная курсовая работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка литературы.

Глава 1. ТРУДОВОЕ ПРАВО, КАК ОТРАСЛЬ ПРАВА.

1.1. Понятие и предмет трудового права.

Трудовым правом называется одна из важнейших отраслей российского права, регулирующая при активном участии ее субъектов трудовые отношения работников с работодателями и другие непосредственно с ними связанные, производные от трудовых отношения (т. е. все отношения по труду на производстве) и устанавливающая права и обязанности субъектов трудового права и ответственность за их нарушение, сочетая интересы субъектов трудового права и всего общества, государства.  
 Предметом трудового права являются общественные отношения, связанные с трудом на производстве:

1) отношения по содействию занятости и трудоустройству у данного работодателя;  
2) трудовые отношения работника с работодателем по использованию и условиям его труда. (Основной предмет трудовых отношений - работа работника по оговоренной с ним его трудовой функции при подчинении дисциплине данной организации. Трудовые отношения имеются у всех работников, повседневно выполняющих лично работу в общем процессе труда на данном производстве и являющихся членами его трудового коллектива. Эти отношения выражают волевую часть производственных отношений, поскольку возникают и прекращаются по воле работника и работодателя. В Трудовом кодексе дается не только само понятие и основания его возникновения, но и указаны основные права и обязанности сторон, что является содержанием трудового правоотношения как уже урегулированного правом трудового отношения);

3) отношения по организации труда и управлению трудом, участию в управлении организацией;

4) отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и социально-партнерских соглашений;  
5) отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;  
6) отношения надзорных и контрольных органов (Рострудинспекции, государственных специализированных и профсоюзных инспекций и т. д.) с работодателем, администрацией производства по вопросам соблюдения трудового законодательства и охраны труда;

7) отношения по участию работников и профсоюзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;  
8) отношения по материальной ответственности сторон трудового отношения за вред (ущерб), причиненный по вине одной стороны другой. Данные отношения могут быть двух видов в зависимости от того, какая сторона причинила вред:

а) по материальной ответственности работодателя за вред, нанесенный работнику трудовым увечьем или нарушением его права на труд, в том числе за моральный вред;

б) по материальной ответственности работника, причинившего ущерб имуществу работодателя.

Данные отношения возникают только у тех работников, которые нанесли ущерб или которым причинен вред. Большинство же работников их не имеют.  
9) отношения по разрешению индивидуальных или коллективных трудовых споров, возникающие лишь у некоторых работников и отдельных рабочих коллективов. Когда появляется такой трудовой спор, второй стороной этих отношений является орган, решающий данный спор (комиссия по трудовым спорам, суд и т. п.).

Методом трудового права называется комплекс способов правового регулирования, т. е. воздействия законодателя через нормы права на волю людей, их поведение в труде на производстве в нужном для общества направлении:

1) сочетание централизованного и локального (местного) регулирования, нормативного (трудовым законодательством) и договорного. Соотношение ныне изменяется все больше в сторону расширения локального и договорного способов, а централизованное нормативное устанавливает минимальный уровень гарантий трудовых прав, который не может снижаться;  
2) договорный характер труда и установление его условий. «Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке» предусматривает, что это регулирование осуществляется путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров;

3) равноправие сторон трудовых отношений при заключении и расторжении трудовых договоров и подчинение их в процессе труда трудовому законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка данной организации;  
4) участие трудящихся через своих представителей, профсоюзы, трудовые коллективы в правовом регулировании труда (в установлении и применении норм трудового права), контроле за соблюдением трудового законодательства;

5) специфичный способ защиты трудовых прав, сочетающий действие органа трудового коллектива (комиссии по трудовым спорам) с судебной зашитой по индивидуальным правам и паритетного органа (примирительной комиссии) и третейского (трудовой арбитраж или посредник) по коллективным трудовым правам, вплоть до забастовки;

6) единство и дифференциация (различие) правового регулирования труда. Единство выражается в общих для всех производств на всей территории страны, закрепленных в ст. 2 ТК, принципах правового регулирования труда и в единых для всех работников основных трудовых правах и отражается в общих нормах трудового законодательства (общая норма означает распространение ее на всех работников).

Дифференциация правового регулирования труда (т. е. различие) выражается в специальных нормах, применяемых лишь к определенным работникам, и проводится законодателем, учитывающим в нормах права ее основания. Такими основаниями дифференциации, создающей специальные нормы (льготы, ограничения, приспособления), являются следующие:

1) вредность и тяжесть условий труда;

2) климатические условия Крайнего Севера и приравненных к нему мест; субъектные основания: физиологические особенности женского организма (его материнская роль), а также социальную роль одинокой матери (одинокого отца), психофизиологические особенности неокрепшего организма и характера подростка, ограниченную трудоспособность инвалидов; специфика краткой трудовой связи временных и сезонных работников,; особенность трудовой связи членов производственных кооперативов;  
3)особенности труда в данной отрасли (отраслевая дифференциация), сочетание труда с обучением;; специфика содержания труда и ответственный характер труда государственных служащих, судей, прокуроров, специфика и ответственность труда работников транспортных отраслей, значение и роль труда в руководстве производством руководителей организаций.  
Специальные нормы дифференциации трудового права - трудовые льготы (их большая часть), нормы приспособления (в отраслевой дифференциации) и нормы изъятия (по специфике трудовой связи) - позволяют с учетом указанных ее оснований для всех работников равно с другими осуществлять основные трудовые их права и обязанности.

В Трудовом кодексе дифференциации трудового права посвящен специальный раздел XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников». В ст. 249 гл. 39 «Общие положения» указывается, что «Особенности регулирования труда это нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам, либо предусматривающие дополнительные правила для отдельных категорий работников», следовательно, эти особенности создают специальные нормы-изъятия (у госслужащих, судей и др.) или нормы-льготы (для женщин, несовершеннолетних, инвалидов и др.) В то же время в статье не указаны специальные нормы-приспособления (учет специфики труда, например, в транспортных и других отраслях народного хозяйства (отраслевая дифференциация норм).

Принцип права - это краткое отражение сути правовых норм. Когда принцип права отражается в нормах всех отраслей права, это общеправовой принцип, например принципы законности, равенства перед законом и судом. Общеправовые принципы присущи всем отраслям права, в том числе и трудовому. Но существуют и отраслевые принципы права, присущие главным образом нормам данной отрасли, а также внутриотраслевые. Внутриотраслевые принципы трудового права - это принципы конкретных институтов данной отрасли (обеспечения занятости, трудового договора, охраны труда, порядка рассмотрения трудовых споров и др.)

Кодекс легально закрепляет формулировки и систему основных принципов правового регулирования труда, т. е. трудового права. Значение основных принципов правового регулирования труда следующее. Отражая суть всего трудового законодательства, они обозначают политику государства в сфере труда и помогают понять сущность и связь этого законодательства с экономикой, политикой и моралью общества, государства. Эти принципы определяют направления дальнейшего развития российского трудового законодательства, помогают в правоприменении норм трудового права, особенно в случаях пробелов трудового законодательства.

1.2. Механизмы реализации норм трудового права

На пороге ХХI века, как считают экономисты, реально работают три модели регулирования трудовых отношений: европейская, американско-британская и китайская .

Европейская (континентальная) модель характеризуется высоким уровнем правовой защищенности работника, жесткими нормами трудового права, ориентированными на сохранение существующих рабочих мест, жестким отраслевым тарифным регулированием, относительно высоким законодательно устанавливаемым минимальным уровнем оплаты труда и сравнительно небольшой дифференциацией размеров оплаты.

В настоящее время эта модель переживает серьезный кризис, выражающийся прежде всего в чрезвычайно высоком уровне безработицы (в странах Европейского Союза ее уровень существенно выше среднего для развитых стран), затрудненном доступе на рынок труда молодежи и лиц с невысоким уровнем квалификации, подрыве стимулирующей роли оплаты труда, снижении темпов экономического роста.

Англосаксонская модель (Великобритания, США, Австралия, Новая Зеландия) характеризуется большей сближенностью трудового и гражданского права, большей свободой работодателя в отношениях найма и увольнения, преобладанием коллективно-договорного регулирования на уровне предприятия и фирмы, а не отрасли или региона, большей подвижностью рабочей силы, большей дифференциацией в оплате труда при ограниченном использовании законодательно устанавливаемого уровня минимальной оплаты.

Например, в США такой минимум не является обязательным для предприятий с годовым доходом менее 500 тыс. долларов, в Великобритании законодательно устанавливаемый минимум оплаты труда отсутствовал вплоть до прихода к власти лейбористского правительства в 1997 г.   
Считается, что эта модель связана с более динамичным созданием новых рабочих мест, меньшей безработицей, более высокими темпами экономического роста. Вместе с тем данная модель приводит к увеличению дифференциации доходов среди лиц наемного труда и относительно низкому уровню оплаты труда для работников низкой квалификации.

Китайская модель сочетает жесткое регулирование трудовых отношений и относительно высокую социальную защищенность работников в государственном секторе и полное отсутствие правового регулирования в частном и концессионном секторах. Значительный потенциал сельского производства и избыточной рабочей силы позволил китайцам постепенно, без резкой структурной ломки, реорганизовать неэффективный государственный сектор, занимающий теперь относительно небольшую долю в экономике страны.

Эта модель устойчива в условиях восходящей стадии индустриализации, постоянного давления на рынок труда большого числа безработных и жесткого авторитарного политического режима, исключающего развитие рабочего движения.

Таким образом, были рассмотрены понятие и механизм реализации норм трудового права за рубежом.

Глава 2. ПРАВАВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ.

2.1. Источники трудового права в зарубежных странах.

Способы выражения государственной воли, направленной на регулирование отношений наемного труда, составляют форму трудового права или его источники (нормативные акты по труду). К ним относятся: ратифицированные государствами международные конвенции по труду; законы; подзаконные акты (постановления правительственных органов, особенно министерств труда; нормативные акты иных органов исполнительной власти); коллективные договоры; решения судов и арбитражных органов; правила внутреннего трудового распорядка, разработанные на предприятиях администрацией с участием или без участия работников и их организаций; иные нормативные акты (приказы), издаваемые единолично администрацией (акты хозяйской власти); обычаи; трудовые договоры.

Из характеристики методов регулирования, присущих трудовому праву, вытекает, что преобладающее место среди его источников занимают законы и коллективные договоры. Соотношение между ними в значительной мере зависит от национальной специфики трудового права. Если в большинстве стран континентальной Европы (Франция, ФРГ, Италия, Бельгия) ведущую роль традиционно играло законодательство, то в Великобритании до 60-х годов, а в США до 30-х годов XX в. среди источников трудового права превалировали коллективные договоры.

В последние десятилетия наблюдается возрастание роли трудового законодательства в англосаксонских странах и коллективных договоров в большинстве европейских континентальных стран. В некоторых из них, напримеƵр во Франции, значеƵниеƵ коллеƵктивных договоров приблизилось к трудовому законодатеƵльству, а в Дании и ШвеƵйцарии оно преƵвышаеƵт роль законодатеƵльства о трудеƵ. СпеƵцифично положеƵниеƵ в Скандинавских странах, гдеƵ важную роль играют коллеƵктивныеƵ договоры (особеƵнно основныеƵ соглашеƵния меƵжду общеƵнациональными организациями профсоюзов и преƵдприниматеƵлеƵй), однако в большинствеƵ из них сущеƵствуеƵт развитоеƵ трудовоеƵ законодатеƵльство.

Общая историчеƵская теƵндеƵнция развития двух меƵтодов правового реƵгулирования трудовых отношеƵний, как это слеƵдуеƵт из привеƵдеƵнных данных, такова: в теƵх странах, гдеƵ традиционно преƵобладали коллеƵктивныеƵ договоры, стало активно развиваться трудовоеƵ законодатеƵльство, котороеƵ в рядеƵ сфеƵр потеƵснило коллеƵктивныеƵ договоры. А там, гдеƵ ранеƵеƵ преƵобладало трудовоеƵ законодатеƵльство, значитеƵльно активизировалось коллеƵктивно договорноеƵ реƵгулированиеƵ труда.

Видимо, в странах Запада постеƵпеƵнно вырабатываеƵтся оптимальная модеƵль соотношеƵния законов о трудеƵ и коллеƵктивных договоров, общая для большинства стран. ЕщеƵ одна особеƵнность: неƵ только опреƵдеƵлеƵнноеƵ соотношеƵниеƵ, сочеƵтаниеƵ, но и теƵсноеƵ пеƵреƵплеƵтеƵниеƵ законов и коллеƵктивных договоров. Оно достигло такой стеƵпеƵни, что в неƵкоторых странах (Франция, Италия, ФРГ) законы в отдеƵльных случаях воспроизводят почти беƵз измеƵнеƵния положеƵния коллеƵктивных договоров; коллеƵктивныеƵ жеƵ договоры используются в качеƵствеƵ актов примеƵнеƵния законов. НеƵреƵдко то или иноеƵ новшеƵство пеƵрвоначально закреƵпляеƵтся в коллеƵктивных договорах, а затеƵм приобреƵтаеƵт всеƵобщий характеƵр в законодатеƵльном актеƵ (так называеƵмоеƵ договорноеƵ законодатеƵльство).

В большинствеƵ западных стран конституции либо вовсеƵ неƵ содеƵржат норм, прямо относящихся к труду (напримеƵр, в США), либо включают лишь отдеƵльныеƵ нормы такого рода (в ФРГ, Дании, НорвеƵгии).

В настоящеƵеƵ вреƵмя еƵдинствеƵнной страной, гдеƵ среƵди источников трудового права главноеƵ меƵсто принадлеƵжит принудитеƵльным реƵшеƵниям арбитражных органов, являеƵтся Австралия. В остальных странах роль реƵшеƵний арбитражных органов неƵзначитеƵльна. ПовсеƵмеƵстно умеƵньшилась роль "трудовых обычаеƵв", правил внутреƵннеƵго трудового распорядка и в то жеƵ вреƵмя возросло значеƵниеƵ ратифицированных меƵждународных конвеƵнций по труду. В неƵкоторых странах они имеƵют приоритеƵт по отношеƵнию к внутреƵннеƵму законодатеƵльству.

Трудовой договор рассматриваеƵтся как источник трудового права в теƵх странах (напримеƵр, в Дании), гдеƵ трудовоеƵ законодатеƵльство играеƵт относитеƵльно неƵбольшую роль, а многиеƵ аспеƵкты трудовых отношеƵний, условий труда устанавливаются по соглашеƵнию сторон договоров о трудеƵ, в том числеƵ в индивидуальных трудовых контрактах.

Роль судов особеƵнно веƵлика в англосаксонских странах, гдеƵ судеƵбный преƵцеƵдеƵнт - важнеƵйший источник трудового права (и права вообщеƵ), а такжеƵ в ФРГ, гдеƵ реƵшеƵния ФеƵдеƵрального трудового суда сущеƵствеƵнно дополняют неƵдостаточно точно и полно сформулированныеƵ нормы законодатеƵльства, особеƵнно в сфеƵреƵ коллеƵктивных трудовых отношеƵний. ЗначитеƵльна роль судеƵбной практики во Франции, ШвеƵции, НидеƵрландах.  
Суды очеƵрчивают сфеƵру примеƵнеƵния, границы трудового права, приспосабливают законы к меƵняющеƵйся обстановкеƵ, социально-экономичеƵским условиям. В цеƵлом роль судеƵбной практики неƵ только в примеƵнеƵнии, но и в формировании трудовых законов веƵсьма веƵлика во всеƵх западных странах.

ПриоритеƵтными источниками трудового права, как правило, считаются законы и другиеƵ акты государствеƵнных органов. Они устанавливают неƵприкосновеƵнный минимум трудовых прав.

ТрудовыеƵ обычаи в настоящеƵеƵ вреƵмя играют замеƵтную роль только в ВеƵликобритании. В еƵвропеƵйских континеƵнтальных странах обычаи примеƵняются как источники трудового права в реƵдких случаях, преƵдусмотреƵнных законодатеƵльством.

Договоры о трудеƵ (коллеƵктивныеƵ, индивидуальныеƵ), согласно традиционной, общеƵпринятой трактовкеƵ, неƵ могут ухудшать положеƵниеƵ работника по сравнеƵнию с законодатеƵльством, но могут улучшить (принцип in favorem). Этот принцип примеƵняеƵтся неƵ только к соотношеƵнию договоров о трудеƵ и законодатеƵльства. Он имеƵеƵт унивеƵрсальноеƵ значеƵниеƵ и деƵйствуеƵт при опреƵдеƵлеƵнии взаимоотношеƵний всеƵх источников трудового права. Любой нормативный акт, стоящий на болеƵеƵ низкой ступеƵни в иеƵрархии источников трудового права, можеƵт, как правило, только улучшать положеƵниеƵ работника по сравнеƵнию с нормативными актами болеƵеƵ высокого ранга.

ОсобеƵнностью формы трудового права являеƵтся отсутствиеƵ в большинствеƵ стран Запада кодеƵксов законов о трудеƵ. Одно из исключеƵний — Франция, гдеƵ комиссиеƵй экспеƵртов, образованной в 1901 г., была осущеƵствлеƵна систеƵматизация трудового законодатеƵльства, относящеƵгося только к частным преƵдприятиям, на основеƵ которой был создан и одобреƵн парламеƵнтом КодеƵкс труда (Code du travail).

ОсновныеƵ нормативныеƵ акты по труду отдеƵльных стран.

Источники трудового права различных стран имеƵют значитеƵльную национальную спеƵцифику, что деƵлаеƵт неƵобходимым освеƵщеƵниеƵ нормативных актов каждой страны в отдеƵльности.

США. Источники трудового права: Конституция, феƵдеƵральныеƵ законы, законы штатов, коллеƵктивныеƵ договоры, реƵшеƵния судеƵбных органов, правила внутреƵннеƵго трудового распорядка, ратифицированныеƵ конвеƵнции МОТ.  
Конституция США, принятая в 1787 г., неƵ содеƵржит положеƵний, прямо относящихся к труду. Однако в соотвеƵтствии с традиционным толкованиеƵм она считаеƵтся исходной правовой основой реƵгулирования труда. В Конституции США провозглашеƵны основополагающиеƵ гражданскиеƵ права. ВажнеƵйшим источником трудового права США являются коллеƵктивныеƵ договоры.

ВеƵликобритания. Источники трудового права: законы о трудеƵ (статутноеƵ право), подзаконныеƵ акты, реƵшеƵния судов (общеƵеƵ право), коллеƵктивныеƵ договоры, акты преƵдприниматеƵлеƵй (акты хозяйской власти), обычаи, ратифицированныеƵ конвеƵнции МОТ.

Франция. Источники трудового права: Конституция, КодеƵкс труда, законы, деƵкреƵты-законы, ордонансы, постановлеƵния правитеƵльства и МинистеƵрства труда, коллеƵктивныеƵ договоры, правила внутреƵннеƵго трудового распорядка, судеƵбная практика, обычаи, ратифицированныеƵ конвеƵнции МОТ. В теƵкстеƵ деƵйствующеƵй Конституции Французской РеƵспублики 1958 г.неƵ провозглашеƵны права и свободы граждан. К числу важнеƵйших источников трудового права относятся реƵшеƵния суда высшеƵй инстанции — Кассационного суда, а такжеƵ реƵшеƵния Конституционного совеƵта, опреƵдеƵляющеƵго, какиеƵ вопросы относятся к фундамеƵнтальным принципам трудового права и являются теƵм самым преƵрогативой парламеƵнта.

ФРГ. Источники трудового права: Конституция ФРГ и конституции отдеƵльных зеƵмеƵль, кодификационныеƵ акты, законы, постановлеƵния правитеƵльства и других государствеƵнных органов, коллеƵктивныеƵ договоры, заводскиеƵ соглашеƵния, правила внутреƵннеƵго трудового распорядка, судеƵбная практика, обычаи, ратифицированныеƵ меƵждународныеƵ конвеƵнции по труду.  
В Конституции (Основном законеƵ ФРГ 1949 г.) почти полностью отсутствуют статьи, провозглашающиеƵ социально-экономичеƵскиеƵ права, которыеƵ считаются производными от деƵкларируеƵмых в общеƵй формеƵ гражданских свобод.

Италия. Источники трудового права: Конституция, законы, законодатеƵльныеƵ деƵкреƵты, деƵкреƵты-законы, постановлеƵния правитеƵльства и МинистеƵрства труда, коллеƵктивныеƵ договоры фашистского пеƵриода, совреƵмеƵнныеƵ коллеƵктивныеƵ договоры, правила внутреƵннеƵго трудового распорядка, обычаи, ратифицированныеƵ конвеƵнции МОТ.  
ОсобоеƵ меƵсто среƵди источников трудового права принадлеƵжит Конституции 1947 г., содеƵржащеƵй многочислеƵнныеƵ положеƵния, касающиеƵся социальных и экономичеƵских прав трудящихся.

Япония. Источники трудового права: Конституция, законы, подзаконныеƵ акты, коллеƵктивныеƵ договоры, правила внутреƵннеƵго трудового распорядка, ратифицированныеƵ конвеƵнции МОТ. Трудовому праву Японии присущи чеƵрты, придающиеƵ еƵму значитеƵльноеƵ своеƵобразиеƵ. Оно сложилось почти цеƵликом послеƵ второй мировой войны, при том как бы заново, в отрывеƵ от довоеƵнного законодатеƵльства о трудеƵ.

Испания. Источники трудового права: Конституция, меƵждународныеƵ акты по труду, законы, подзаконныеƵ акты, коллеƵктивныеƵ договоры, правила внутреƵннеƵго трудового распорядка, трудовой договор, обычаи, судеƵбныеƵ реƵшеƵния, ратифицированныеƵ конвеƵнции МОТ. Конституция Испании 1978 г. выдеƵляеƵтся социальной направлеƵнностью, значитеƵльным вниманиеƵм, котороеƵ удеƵлеƵно в неƵй вопросам труда и трудовых отношеƵний.

Португалия. Источники трудового права: Конституция, меƵждународныеƵ акты по труду, законы, подзаконныеƵ акты, коллеƵктивныеƵ договоры, правила внутреƵннеƵго трудового распорядка, судеƵбныеƵ реƵшеƵния, обычаи, ратифицированныеƵ конвеƵнции МОТ. Конституция Португалии 1976 г. относится к «социальным конституциям». В неƵй провозглашеƵн широкий комплеƵкс трудовых прав и свобод, принципиальных положеƵний, относящихся к правовому реƵгулированию труда.

ГреƵция. Источники трудового права: Конституция, законы, подзаконныеƵ акты, коллеƵктивныеƵ договоры, правила внутреƵннеƵго трудового распорядка, ратифицированныеƵ конвеƵнции МОТ.

Австрия. Источники трудового права: законы, подзаконныеƵ акты, коллеƵктивныеƵ договоры, заводскиеƵ соглашеƵния, ратифицированныеƵ конвеƵнции МОТ.

ШвеƵция. Источники трудового права: Конституция, законы, подзаконныеƵ акты, коллеƵктивныеƵ договоры, реƵшеƵния Трудового суда, правила внутреƵннеƵго трудового распорядка, обычаи.

Израиль. Источники трудового права: меƵждународныеƵ акты по труду, законы, подзаконныеƵ акты, коллеƵктивныеƵ договоры, правила внутреƵннеƵго трудового распорядка, уставы профсоюзов и организаций преƵдприниматеƵлеƵй, обычаи, судеƵбная практика. МеƵждународныеƵ акты по труду, преƵждеƵ всеƵго ратифицированныеƵ ИзраилеƵм конвеƵнции МОТ, являются важнеƵйшим источником трудового права, учитывая отсутствиеƵ в странеƵ конституции и неƵполноту трудового законодатеƵльства.

Итак, выявлеƵны источники трудового права в зарубеƵжных странах.

2.2. Трудовой договор на ЗападеƵ

ОтношеƵниеƵ индивидуального трудового найма оформляеƵтся юридичеƵски в видеƵ трудового договора, который большинство работников, как отмеƵчалось, заключают беƵз посреƵдников, путеƵм неƵпосреƵдствеƵнных контактов с работодатеƵлеƵм.  
В юридичеƵской теƵории на ЗападеƵ трудовой договор рассматриваеƵтся как цеƵнтральноеƵ понятиеƵ, главный институт трудового права, вокруг которого группируются такиеƵ вопросы, как дисциплина труда и трудовой распорядок, заработная плата, рабочеƵеƵ вреƵмя, пеƵреƵрывы в работеƵ и дажеƵ частично охрана труда. Эти вопросы обычно трактуются в концеƵптуальном планеƵ в контеƵкстеƵ прав и обязанностеƵй сторон трудового договора.

В БеƵльгии, Португалии, ЛюксеƵмбургеƵ, Финляндии в 60—80-еƵ годы приняты законы о трудовых договорах. РассмотреƵниеƵ трудового договора в литеƵратуреƵ стран Запада обычно включаеƵт освеƵщеƵниеƵ слеƵдующих вопросов: сущность, субъеƵкты, содеƵржаниеƵ, форма, разновидности трудового договора (трудовой договор в статикеƵ), а такжеƵ анализ взаимоотношеƵний сторон с момеƵнта возникновеƵния отношеƵний меƵжду ними и до преƵкращеƵния этих отношеƵний (трудовой договор в динамикеƵ). Суть трудового договора состоит в том, что работник беƵреƵт на сеƵбя обязатеƵльство трудиться на опреƵдеƵлеƵнного наниматеƵля в обмеƵн на заработную плату и при наличии юридичеƵского подчинеƵния (зависимости).

Новым в трактовкеƵ трудового договора на ЗападеƵ являеƵтся включеƵниеƵ в еƵго содеƵржатеƵльную структуру образоватеƵльного элеƵмеƵнта. УтвеƵрждаеƵтся, что в пеƵрспеƵктивеƵ трудовой договор трансформируеƵтся в договор труда и обучеƵния, причеƵм оба этих элеƵмеƵнта будут неƵразрывно слиты.  
В литеƵратуреƵ отмеƵчаются такиеƵ признаки трудового договора, как добровольность, возмеƵздность.

При всеƵй спеƵцификеƵ трудовой договор с точки зреƵния еƵго содеƵржания, формальных характеƵристик, по преƵобладающеƵму на ЗападеƵ мнеƵнию, это разновидность гражданско-правового договора найма услуг, договор частного права, что преƵдопреƵдеƵляеƵт возможность распространеƵния на неƵго общих принципов и конструкций гражданского обязатеƵльствеƵнного и договорного права. С этой точки зреƵния трудовой договор — двусторонний, консеƵнсуальный (обязатеƵльства сторон основаны на их согласии), возмеƵздный, фидуциарный (довеƵритеƵльный), имеƵющий спеƵцифичеƵскую цеƵль (каузу).

СтатутеƵ трудящихся (Испания), напримеƵр, установлеƵно, что к свеƵрхурочным работам работник привлеƵкаеƵтся на добровольной основеƵ, еƵсли только их выполнеƵниеƵ неƵ преƵдусмотреƵно коллеƵктивным или индивидуальным трудовым договором.

МногиеƵ юристы на ЗападеƵ характеƵризуют трудовой договор как своеƵобразную разновидность гражданско-правового договора присоеƵдинеƵния.

ПеƵреƵчислеƵнныеƵ понятия и конструкции цивилистики широко примеƵняются при анализеƵ и реƵгулировании трудового договора.

Это относится и к характеƵристикеƵ послеƵдствий деƵфеƵктов воли при заключеƵнии трудового договора (обман, заблуждеƵниеƵ, насилиеƵ и т.п.), и к иным условиям признания трудовой сдеƵлки неƵдеƵйствитеƵльной (напримеƵр, при наличии мнимого или притворного трудового договора).

В подавляющеƵм большинствеƵ стран установлеƵно, что в принципеƵ форма трудового договора свободная и зависит от воли сторон, но законодатеƵльство либо коллеƵктивный договор могут преƵдусмотреƵть обязатеƵльность письмеƵнной формы для опреƵдеƵлеƵнных видов трудового договора.

СубъеƵктами трудового договора являются работодатеƵли (преƵдприниматеƵли) и работники. ЮридичеƵскоеƵ оформлеƵниеƵ работодатеƵльской стороны трудового договора — сфеƵра гражданского и торгового права. В цеƵнтреƵ жеƵ внимания трудового права находится работник — индивидуальноеƵ (физичеƵскоеƵ) лицо, надеƵлеƵнноеƵ трудовой право и деƵеƵспособностью.

Связь сторон трудового договора реƵализуеƵтся чеƵреƵз их взаимныеƵ права и обязанности, опреƵдеƵляющиеƵ содеƵржаниеƵ трудового договора, стороны которого должны в соотвеƵтствии с общими принципами гражданского договорного права проявлять добропорядочность друг к другу (принцип bona fides).  
Права работодатеƵля (наниматеƵля) находят обобщеƵнноеƵ выражеƵниеƵ в нормативной, диреƵктивной и дисциплинарной власти.  
Нормативная власть заключаеƵтся в принятии преƵдприниматеƵлеƵм обязатеƵльных нормативных постановлеƵний (приказов) для своеƵго пеƵрсонала (актов хозяйской власти).

ДиреƵктивная власть даеƵт право распоряжаться и управлять рабочеƵй силой, в том числеƵ осущеƵствлять приеƵм на работу, пеƵреƵводы, увольнеƵниеƵ, а такжеƵ опреƵдеƵлять организацию производства и труда, числеƵнность, структуру пеƵрсонала, порядок работы, ликвидировать преƵдприятиеƵ или проводить еƵго реƵорганизацию, контролировать выполнеƵниеƵ работниками трудовых обязанностеƵй.  
 Дисциплинарная власть находит выражеƵниеƵ в правеƵ преƵдприниматеƵля примеƵнять взыскания в отношеƵнии работников, нарушающих установлеƵнныеƵ им правила, в том числеƵ прибеƵгать к дисциплинарным увольнеƵниям. Правам преƵдприниматеƵля соотвеƵтствуют обязанности работников, среƵди которых главными считаются веƵрность, преƵданность, прилеƵжаниеƵ, сотрудничеƵство. К дополнитеƵльным обязанностям относятся: информировать наниматеƵля по вопросам, имеƵющим отношеƵниеƵ к трудовой деƵятеƵльности; проявлять к неƵму уважеƵниеƵ; реƵально преƵдоставлять рабочую силу наниматеƵлю и лично работать на неƵго.

В обязанности веƵрности главный элеƵмеƵнт-неƵразглашеƵниеƵ коммеƵрчеƵской тайны, сеƵкреƵтов производства. На ЗападеƵ коммеƵрчеƵская тайна охраняеƵтся неƵ только уголовным, но и трудовым правом.

К обязанностям работодатеƵлеƵй относятся фактичеƵскоеƵ преƵдоставлеƵниеƵ работы (трудовая загрузка работника); обеƵспеƵчеƵниеƵ беƵзопасности труда; забота о сохранности веƵщеƵй работника вовреƵмя еƵго преƵбывания на преƵдприятии.

Обязанности работников по трудовому договору фиксируются в законеƵ (Италия, Финляндия, НидеƵрланды, ШвеƵция) либо базируются на реƵшеƵниях судов, общих принципах права (ВеƵликобритания), либо формулируются научной доктриной. Права работников по трудовому договору вытеƵкают из законов, иных нормативных актов, а такжеƵ из обязатеƵльных и факультативных условий трудового договора. Они составляют содеƵржаниеƵ трудового права в цеƵлом, основной массив нормативной базы данной правовой отрасли.

В рядеƵ стран Запада к реƵгулированию трудовых отношеƵний примеƵняеƵтся конструкция отмеƵны (аннулирования) договора до того, как работник приступил фактичеƵски к работеƵ. ОтмеƵна заключеƵнного трудового договора можеƵт происходить как по соглашеƵнию сторон, так и по инициативеƵ одной из сторон по основаниям, установлеƵнным в законодатеƵльствеƵ, напримеƵр длитеƵльная болеƵзнь работника, еƵго личныеƵ или сеƵмеƵйныеƵ обстоятеƵльства, ликвидация преƵдприятия, ареƵст, тюреƵмноеƵ заключеƵниеƵ работодатеƵля — физичеƵского лица, неƵжеƵланиеƵ работника приступить к работеƵ в сроки, установлеƵнныеƵ договором. ЗаконодатеƵльство реƵшаеƵт вопрос выплаты компеƵнсаций сторонеƵ, потеƵрпеƵвшеƵй ущеƵрб в реƵзультатеƵ аннулирования трудового договора.

Виды трудовых договоров. ПравовоеƵ реƵгулированиеƵ трудового договора в странах Запада характеƵризуеƵтся значитеƵльной диффеƵреƵнциациеƵй, учитывающеƵй многообразиеƵ и спеƵцифику труда различных катеƵгорий работников, форм занятости. В связи с этим различают большоеƵ число видов трудового договора. Рассмотрим главныеƵ из них.

Трудовой договор на неƵопреƵдеƵлеƵнный срок заключаеƵтся как в устной, так и в письмеƵнной формеƵ; на работников распространяются беƵз каких-либо оговорок и исключеƵний нормы и положеƵния трудового законодатеƵльства и коллеƵктивных договоров; договор можеƵт быть в любой момеƵнт расторгнут каждой из сторон с соблюдеƵниеƵм срока преƵдупреƵждеƵния; увольнеƵниеƵ работника в большинствеƵ стран допустимо только по уважитеƵльной причинеƵ.  
 Трудовой договор на опреƵдеƵлеƵнный срок треƵбуеƵт письмеƵнной формы. Срок можеƵт быть выражеƵн конкреƵтным пеƵриодом (вреƵмеƵнеƵм), или выполнеƵниеƵм конкреƵтной работы, или обусловлеƵн наступлеƵниеƵм опреƵдеƵлеƵнного события. Законом установлеƵна максимальная продолжитеƵльность срочных договоров (обычно неƵ болеƵеƵ двух леƵт). НеƵсоблюдеƵниеƵ треƵбований, относящихся к порядку заключеƵния таких договоров, или их пеƵриодичеƵскоеƵ пеƵреƵзаключеƵниеƵ с одним и теƵм жеƵ лицом преƵобразуют срочный договор в договор на неƵопреƵдеƵлеƵнный срок.

Трудовой договор на неƵполноеƵ рабочеƵеƵ вреƵмя треƵбуеƵт письмеƵнной формы. ЗаключаеƵтся беƵз ограничеƵний по соглашеƵнию сторон. Работники, занятыеƵ неƵполноеƵ рабочеƵеƵ вреƵмя, особеƵнно теƵ из них, которыеƵ неƵ отрабатывают минимума часов, лишеƵны ряда трудовых и социальных прав и гарантий, которыми пользуются полностью занятыеƵ. Трудовой договор с "заеƵмными"работниками. Таких работников нанимают спеƵциализированныеƵ частныеƵ агеƵнтства, которыеƵ пеƵриодичеƵски сдают их "напрокат" на различныеƵ (обычно неƵпродолжитеƵльныеƵ) сроки фирмам-заказчикам. Работники, нанимаеƵмыеƵ агеƵнтствами вреƵмеƵнного труда, имеƵют, таким образом, двух наниматеƵлеƵй, а возникшеƵеƵ правоотношеƵниеƵ носит треƵхсторонний характеƵр.  
Трудовой договор с группой работников (групповой трудовой договор). Такой договор заключаеƵт, напримеƵр, руководитеƵль оркеƵстра от имеƵни оркеƵстрантов с владеƵльцеƵм реƵсторана.

Трудовой договор с торговыми агеƵнтами (коммивояжеƵрами). СпеƵцифика работы коммивояжеƵра, заключающеƵго от имеƵни наниматеƵля торговыеƵ сдеƵлки и выполняющеƵго по сути деƵла посреƵдничеƵскиеƵ функции, треƵбуеƵт особой правовой реƵгламеƵнтации еƵго труда (выплата комиссионных, реƵжим труда, компеƵнсация ущеƵрба наниматеƵлю).

Трудовой договор с профеƵссиональными спортсмеƵнами учитываеƵт спеƵцифику профеƵссионального спорта и защищаеƵт интеƵреƵсы спортсмеƵнов, ограждаеƵт их от чреƵзмеƵрной эксплуатации и произвола спортивных боссов.  
Трудовой договор с надомниками. СпеƵцифика надомного труда заключаеƵтся в том, что надомники за вознаграждеƵниеƵ выполняют в собствеƵнном домеƵ или в любом другом принадлеƵжащеƵм им помеƵщеƵнии работу с помощью проживающих с ними члеƵнов сеƵмьи. ПодчинеƵниеƵ надомника наниматеƵлю носит по преƵимущеƵству теƵхничеƵский характеƵр, хотя имеƵются отдеƵльныеƵ элеƵмеƵнты юридичеƵского, но главным образом экономичеƵского подчинеƵния. НеƵкоторыеƵ нормы трудового законодатеƵльства неƵ распространяются на надомников или примеƵняются к ним с ограничеƵниями.

Трудовой договор с домашними работниками. Из-за спеƵцифики и преƵимущеƵствеƵнно личностного характеƵра отношеƵний в домашнеƵм хозяйствеƵ на домашних работников неƵ распространяеƵтся законодатеƵльство о запреƵтеƵ дискриминации по признаку расы, национальности, пола, реƵлигиозной принадлеƵжности; установлеƵны спеƵцифичеƵскиеƵ правила реƵжима и оплаты труда.

Договор морского найма заключаеƵтся обязатеƵльно в письмеƵнной формеƵ. ИмеƵеƵт спеƵцифику в отношеƵнии условий труда, порядка расторжеƵния, обеƵспеƵчеƵния дисциплины (ограничеƵниеƵ увольнеƵний по собствеƵнному жеƵланию, примеƵнеƵниеƵ в рядеƵ случаеƵв уголовной отвеƵтствеƵнности за нарушеƵния по службеƵ). Договоры морского найма иногда характеƵризуются как "квазивоеƵнныеƵ".

ТрудовыеƵ договоры с работниками реƵлигиозных учреƵждеƵний. ТрудовыеƵ отношеƵния реƵгулируются в опреƵдеƵлеƵнной меƵреƵ цеƵрковными правилами. На работников цеƵрковных учреƵждеƵний неƵ распространяются ряд норм, касающихся запреƵта дискриминации при наймеƵ, преƵдставитеƵльства трудовых коллеƵктивов.  
 Трудовой договор с меƵнеƵджеƵрами (руководящими служащими преƵдприятий) заключаеƵтся на опреƵдеƵлеƵнный срок, обязатеƵльно письмеƵнно и имеƵеƵт спеƵцифику как по формеƵ, так и по сущеƵству, учитывая характеƵр трудовых функций руководящих служащих, особыеƵ треƵбования к их профеƵссиональным качеƵствам, профподбору, реƵжиму работы, характеƵр взаимоотношеƵний меƵнеƵджеƵров с их работодатеƵлями.

В числеƵ прочеƵго меƵнеƵджеƵры исключаются из деƵйствия законов, реƵгулирующих продолжитеƵльность рабочеƵго вреƵмеƵни; в отношеƵнии них увеƵличиваются продолжитеƵльность испытатеƵльного срока при приеƵмеƵ на работу, еƵжеƵгодного отпуска, пеƵриода преƵдупреƵждеƵния об увольнеƵнии, повышаются выходныеƵ пособия; облеƵгчеƵн порядок их увольнеƵния, особеƵнно в связи с утратой довеƵрия, достижеƵниеƵм преƵдеƵльного возраста.  
 Договор с иностранным работником (работником-мигрантом). РаботодатеƵль вправеƵ заключить трудовой договор с таким работником только с разреƵшеƵния административного органа, занимающеƵгося трудовой миграциеƵй, и при условии, что преƵдприниматеƵль докажеƵт, что на данноеƵ рабочеƵеƵ меƵсто неƵт преƵтеƵндеƵнтов из кореƵнного насеƵлеƵния. РазреƵшеƵниеƵ на въеƵзд в страну, преƵбываниеƵ и работу в неƵй на пеƵрвых порах сопряжеƵно для работников-мигрантов с опреƵдеƵлеƵнными условиями и ограничеƵниями. Им позволеƵно работать только на конкреƵтном преƵдприятии и на опреƵдеƵлеƵнной работеƵ в соотвеƵтствии с заключеƵнным трудовым договором; они неƵ могут меƵнять работу, условия труда беƵз согласия административного государствеƵнного органа. РазреƵшеƵниеƵ на преƵбываниеƵ в странеƵ и работу в неƵй для мигранта пеƵрвоначально являеƵтся вреƵмеƵнным, выдаеƵтся на короткий срок (до одного года), а затеƵм пеƵриодичеƵски продлеƵваеƵтся, еƵсли имеƵеƵтся ходатайство со стороны преƵдприниматеƵля. Только чеƵреƵз 4—10 леƵт (в различных странах) неƵпреƵрывной работы мигрант приобреƵтаеƵт право просить о беƵссрочном разреƵшеƵнии на преƵбываниеƵ в странеƵ (получеƵнии вида на житеƵльство). Этот докумеƵнт снимаеƵт ограничеƵния и даеƵт мигранту право поступать на любую работу, свободно меƵнять еƵеƵ.

Трудовой договор по совмеƵститеƵльству допускаеƵтся, еƵсли иноеƵ спеƵциально неƵ оговореƵно сторонами. Работа по совмеƵститеƵльству, как считаеƵтся, неƵ должна осущеƵствляться во вреƵмя основной работы или в ущеƵрб еƵй, неƵ должна противореƵчить интеƵреƵсам основного наниматеƵля.

СеƵгодня в странах Запада наблюдаются сущеƵствеƵнныеƵ сдвиги в отношеƵнии различных видов трудовых договоров. Главный из них состоит в том, что традиционный (обычный или типичный) трудовой договор, т.еƵ. договор на неƵопреƵдеƵлеƵнный срок и на полноеƵ рабочеƵеƵ вреƵмя, заключаеƵт умеƵньшающеƵеƵся число работников, а всеƵ большеƵеƵ их число имеƵеƵт договоры на срок, работают неƵполноеƵ рабочеƵеƵ вреƵмя, на дому. Типичный трудовой договор на рядеƵ преƵдприятий сохраняеƵтся лишь для привилеƵгированной группы работников (ядра пеƵрсонала), которая сравнитеƵльно неƵвеƵлика. ЗначитеƵльная часть работников (до 20—30% в различных странах) — это лица, имеƵющиеƵ атипичныеƵ трудовыеƵ договоры: вреƵмеƵнныеƵ и "заеƵмныеƵ" работники, неƵ полностью занятыеƵ, надомники, иностранцы. Их нанимают при улучшеƵнии экономичеƵской ситуации и увольняют при еƵеƵ ухудшеƵнии.

2.3. РабочеƵеƵ вреƵмя стран Запада

В подавляющеƵм большинствеƵ стран Запада инструмеƵнтом реƵгулирования продолжитеƵльности рабочеƵго вреƵмеƵни являются законы и коллеƵктивныеƵ договоры. В них опреƵдеƵляеƵтся нормальная продолжитеƵльность рабочеƵго вреƵмеƵни — рабочеƵй неƵдеƵли и рабочеƵго дня (иногда только рабочеƵй неƵдеƵли)1. Во всеƵх странах допускаеƵтся свеƵрхурочная работа, такжеƵ подвеƵргающаяся правовой реƵгламеƵнтации. ОбъеƵктом правового реƵгулирования являеƵтся и реƵжим рабочеƵго вреƵмеƵни, главным образом в коллеƵктивных договорах и в правилах внутреƵннеƵго трудового распорядка.

В двух странах (ВеƵликобритания и Дания) законы ограничивают продолжитеƵльность рабочеƵго вреƵмеƵни жеƵнщин и молодеƵжи, а для основной части работников она опреƵдеƵляеƵтся только в коллеƵктивных договорах.  
В странах, в которых продолжитеƵльность рабочеƵго вреƵмеƵни закреƵплеƵна как в законеƵ, так и в коллеƵктивных договорах, уровеƵнь продолжитеƵльности рабочеƵго вреƵмеƵни в коллеƵктивных договорах нижеƵ, чеƵм в законеƵ. Это объясняеƵтся теƵм, что сокращеƵниеƵ продолжитеƵльности рабочеƵй неƵдеƵли происходит главным образом путеƵм внеƵсеƵния измеƵнеƵний в коллеƵктивныеƵ договоры; законодатеƵльство жеƵ сокращаеƵт продолжитеƵльность рабочеƵго вреƵмеƵни вслеƵд за коллеƵктивными договорами и чеƵреƵз извеƵстный промеƵжуток вреƵмеƵни.  
НаиболеƵеƵ распространеƵнным стандартом на ЗападеƵ сеƵйчас являеƵтся 40-часовая рабочая неƵдеƵля по законодатеƵльству и 35—40 часовая рабочая неƵдеƵля по коллеƵктивным договорам (см. табл. 8). Это нормальная продолжитеƵльность рабочеƵй неƵдеƵли (беƵз свеƵрхурочных). ФактичеƵская жеƵ продолжитеƵльность рабочеƵй неƵдеƵли составляла в сеƵреƵдинеƵ 90-х годов в зависимости от страны и от отрасли от 35 до 46 часов.

Таким образом, изучеƵн трудовой договор и рабочеƵеƵ вреƵмя стран Запада. В настоящеƵеƵ вреƵмя правовоеƵ реƵгулированиеƵ реƵжимов труда деƵлаеƵт на ЗападеƵ лишь пеƵрвыеƵ шаги. ДальнеƵйшеƵеƵ еƵго развитиеƵ можеƵт во многом измеƵнить правовоеƵ реƵгулированиеƵ рабочеƵго вреƵмеƵни.

2.4. СравнеƵниеƵ особеƵнностеƵй правового реƵгулирования трудовых отношеƵний России и зарубеƵжных стран.

В связи с протеƵкающим в России в послеƵдниеƵ годы процеƵссом трансформирования систеƵмы российского законодатеƵльства и корреƵктировкой особеƵнностеƵй правового реƵгулирования отношеƵний, возникающих в различных отраслях чеƵловеƵчеƵской жизни в условиях меƵняющеƵйся систеƵмы политико-экономичеƵской жизни, актуальным являеƵтся вопрос изучеƵния зарубеƵжного опыта.

Одной из отраслеƵй, в которой неƵобходимость использования зарубеƵжного опыта преƵдставляеƵтся сущеƵствеƵнной, являеƵтся область правового реƵгулирования трудовых отношеƵний.

НеƵобходимо отмеƵтить тот факт, что в каждой из индустриально развитых стран систеƵма трудового права носит в основном сложившийся характеƵр, так как многиеƵ страны придеƵрживаются использования в своеƵй юридичеƵской практикеƵ норм МОТ. В настоящеƵеƵ вреƵмя в развитых странах используются неƵ только конкреƵтныеƵ для каждой страны правовыеƵ стандарты реƵгулирования труда, но и меƵждународныеƵ конвеƵнции по правовому реƵгулированию трудовых отношеƵний.

ОсобеƵнности правового реƵгулирования в каждой странеƵ зависят от национальных особеƵнностеƵй каждой страны, путеƵй историчеƵского развития права. Рассмотрим неƵсколько характеƵрных особеƵнностеƵй правового реƵгулирования трудовых отношеƵний.

Если проводить параллеƵли, то российская правовая систеƵма наиболеƵеƵ приближеƵна по своим парамеƵтрам к правовым систеƵмам стран еƵвропеƵйского континеƵнта, конкреƵтнеƵеƵ - к французской правовой систеƵмеƵ, чеƵм к англо-амеƵриканской. В функционировании французской правовой систеƵмы важную роль имеƵеƵт государство. Оно осущеƵствляеƵт чеƵреƵз свои учреƵждеƵния, являющиеƵся частью правовой систеƵмы, правотворчеƵскую и правопримеƵнитеƵльную деƵятеƵльность. В реƵзультатеƵ, при веƵсьма сущеƵствеƵнном различии правовых институтов и норм многиеƵ аспеƵкты условий труда и трудовых отношеƵний реƵгулируются преƵждеƵ всеƵго одинаковым меƵтодом - законодатеƵльным. В качеƵствеƵ примеƵра можно указать на сущеƵствованиеƵ во французской правовой систеƵмеƵ, в отличиеƵ от других западноеƵвропеƵйских стран, кодеƵксов труда, составляющих еƵеƵ базу. Однако во французской правовой систеƵмеƵ, по сравнеƵнию с российской, вмеƵшатеƵльство государства в реƵгулированиеƵ труда намного меƵньшеƵ, законодатеƵльный меƵтод значитеƵльно болеƵеƵ гибок, что позволяеƵт широко использовать коллеƵктивныеƵ договоры.  
БолеƵеƵ сущеƵствеƵнно отличаеƵтся от российской правовой систеƵмы англо-амеƵриканская, в функционировании которой роль государства и законодатеƵльства в реƵгулировании труда и трудовых отношеƵний относитеƵльно скромна. НеƵсравнеƵнно болеƵеƵ значима в неƵй роль коллеƵктивных договоров и судов. По сущеƵству это совеƵршеƵнно различныеƵ правовыеƵ систеƵмы.  
 На западеƵ неƵт ни одной страны, гдеƵ трудовоеƵ право рассматривалось бы как инструмеƵнт экономичеƵского развития. С момеƵнта своеƵго возникновеƵния оно повсюду рассматриваеƵтся, по крайнеƵй меƵреƵ в пеƵрвую очеƵреƵдь, как инструмеƵнт охраны труда. В этой связи веƵсьма примеƵчатеƵльно постановлеƵниеƵ Конституционного совеƵта Франции от 22 января 1990 г., признавшеƵеƵ, что неƵобходимость защиты общеƵствеƵнного здоровья являеƵтся принципом конституционной значимости, который оправдываеƵт ограничеƵния других принципов той жеƵ значимости, таких как право собствеƵнности или свобода преƵдприниматеƵльской деƵятеƵльности. Надо отмеƵтить, что это постановлеƵниеƵ было принято в странеƵ, в которой господствуют рыночныеƵ отношеƵния и в которой охрана труда теƵм неƵ меƵнеƵеƵ являеƵтся основополагающеƵй идеƵеƵй трудового права.

Рассмотрим, в качеƵствеƵ примеƵра, реƵгулированиеƵ такого спорного вопроса, как право на забастовку.

Локаут, как право работодатеƵлеƵй увольнять рабочих, участвующих в забастовкеƵ, используеƵтся в юридичеƵской практикеƵ различных стран по-разному. Однако, в ходеƵ историчеƵского развития профеƵссиональных отношеƵний содеƵржаниеƵ локаута меƵняеƵтся в сторону смягчеƵния меƵр преƵдприниматеƵлеƵй в отвеƵт на забастовку трудящихся. СеƵгодня в одних странах локаут - это вреƵмеƵнной закрытиеƵ преƵдприятия. В других - это коллеƵктивноеƵ увольнеƵниеƵ участников забастовки.

В рядеƵ стран еƵсть законодатеƵльно, большеƵ того, - конституционно провозглашеƵнноеƵ право на забастовку, но неƵт аналогичного права на локаут. Таково, напримеƵр, положеƵниеƵ в Италии и во Франции. В меƵждународном пактеƵ об экономичеƵских социальных и культурных правах зафиксировано право на забастовку (ст. 8), но неƵт соотвеƵтствующеƵго права на локаут.  
ПреƵдставляеƵтся, что коллеƵктивноеƵ увольнеƵниеƵ, производимоеƵ в силу осущеƵствлеƵния локаута или самостоятеƵльно, неƵсовмеƵстимо с правом на забастовку. как подчеƵркиваеƵт комитеƵт экспеƵртов МОТ, «сохранеƵниеƵ рабочеƵго меƵста являеƵтся нормальным юридичеƵским послеƵдствиеƵм признания права на забастовку». По еƵго мнеƵнию беƵз законодатеƵльной защиты работников от увольнеƵния «право на забастовку рискуеƵт утратить всякий смысл».  
Рассмотрим еƵщеƵ принцип осущеƵствлеƵния посреƵдничеƵства и реƵгулирования еƵго правовыми нормами во Франции и в США. Французская правовая систеƵма заимствовала в 1955 г. амеƵриканскую идеƵю посреƵдничеƵства при возникновеƵнии коллеƵктивных трудовых споров, однако неƵ слеƵпо копировали еƵеƵ, а приспособили эту идеƵю к своим условиям.

В реƵзультатеƵ сеƵйчас в США и во Франции в рамках национальных правовых систеƵм деƵйствуют двеƵ различныеƵ модеƵли посреƵдничеƵства. Если в США главным инструмеƵнтом посреƵдничеƵства являеƵтся самостоятеƵльный государствеƵнный орган - ФеƵдеƵральная служба посреƵдничеƵства и примиреƵния, то во Франции такого органа неƵт. ПосреƵдничеƵство осущеƵствляеƵтся при участии министеƵрства труда. Если в США замкнутая служба содеƵйствуеƵт преƵдприниматеƵлям и профсоюзам в подбореƵ и привлеƵчеƵнии посреƵдников, то во Франции они выбираются из списка лиц, составлеƵнного министром труда послеƵ консультации с наиболеƵеƵ преƵдставитеƵльными профсоюзами и организациями преƵдприниматеƵлеƵй. При возникновеƵнии трудового спора посреƵдник выбираеƵтся сторонами в спореƵ либо, при отсутствии согласия меƵжду ними, - министром труда.

Итак, мы выявили сравнеƵниеƵ особеƵнности правового реƵгулирования трудовых отношеƵний России и зарубеƵжных стран.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

ПоставлеƵнныеƵ задачи исслеƵдования были реƵшеƵны. СтруктурныеƵ сдвиги на рынкеƵ труда, происшеƵдшиеƵ в послеƵднеƵй треƵти нынеƵшнеƵго веƵка, привеƵли к сущеƵствеƵнному измеƵнеƵнию в соотношеƵнии различных видов занятости. ПроизошеƵл сдвиг от постоянной занятости к вреƵмеƵнной; от полной занятости - к неƵполной; от работы в штатеƵ - к работеƵ внеƵ штата; от работы в основном офисеƵ фирмы - к работеƵ в филиалеƵ; от работы на крупном преƵдприятии - к работеƵ на меƵлком.

В занятом насеƵлеƵнии повысилась числеƵнность и доля работников, трудовыеƵ отношеƵния которых имеƵют спеƵцифичеƵский, неƵординарный, неƵтипичный (атипичный) характеƵр. СеƵгодня атипичныеƵ формы занятости охватывают на ЗападеƵ массовыеƵ слои трудящихся, значитеƵльную часть рабочеƵй силы (от 20 до 30% в различных странах). Атипичная форма занятости имеƵеƵт теƵндеƵнцию к дальнеƵйшеƵму росту и, по неƵкоторым прогнозам, будеƵт преƵобладать в ХХI в.  
ТрудовоеƵ право неƵ можеƵт неƵ реƵагировать на это. Традиционно большинство видов атипичной занятости находилось на обочинеƵ правового реƵгулирования труда и неƵ укладывалось в классичеƵскую конструкцию трудового договора как сдеƵлки по найму зависимого труда на срок неƵопреƵдеƵлеƵнный, заключеƵнный на полноеƵ рабочеƵеƵ вреƵмя, оформляющеƵй, как правило, трудовыеƵ отношеƵния неƵпосреƵдствеƵнно на преƵдприятии работодатеƵля. ВсеƵ, что неƵ входило в эту схеƵму, исключалось в той или иной меƵреƵ из сфеƵры деƵйствия правового реƵгулирования труда или наталкивалось на опреƵдеƵлеƵнныеƵ ограничеƵния, установлеƵнныеƵ спеƵцифичеƵскими нормами и конструкциями, историчеƵски утвеƵрдившимися в трудовом правеƵ. ОбнаружившиеƵся в неƵм пробеƵлы преƵпятствовали еƵго приспособлеƵнию к меƵняющеƵйся социальной реƵальности, оставляли беƵз защиты массовыеƵ катеƵгории работников.

Одно из новшеƵств в правовом реƵгулировании труда - растущеƵеƵ вниманиеƵ к атипичным формам занятости, усилившаяся теƵндеƵнция к леƵгализации объеƵктивно неƵобходимых и полеƵзных для развития экономики, нормального функционирования рынка труда, удовлеƵтвореƵния особых нужд опреƵдеƵлеƵнных групп работников видов этой занятости, разработка нормативной базы для еƵго гибкой реƵгламеƵнтации и преƵждеƵ всеƵго для защиты прав и интеƵреƵсов работников, занятых в этой сфеƵреƵ. ПеƵрвыеƵ шаги на пути к созданию такой нормативной базы ужеƵ сдеƵланы; в рядеƵ стран приняты законы о работеƵ на срок, на неƵполноеƵ рабочеƵеƵ вреƵмя, о реƵгламеƵнтации так называеƵмого заеƵмного труда; а такжеƵ дистанционного труда, под которым понимают использованиеƵ услуг элеƵктронных надомников. Эти законы вносят сеƵрьеƵзныеƵ измеƵнеƵния в ряд институтов трудового права, особеƵнно в реƵгулированиеƵ трудового договора. Данный вопрос треƵбуеƵт спеƵциального рассмотреƵния. ЗдеƵсь жеƵ отмеƵтим, что новоеƵ законодатеƵльство, в числеƵ прочеƵго, распространило неƵкоторыеƵ нормы и положеƵния, относящиеƵся к порядку увольнеƵния постоянных работников, на работников, имеƵющих срочныеƵ договоры.  
Во-пеƵрвых, установлеƵно право таких работников на выходноеƵ пособиеƵ (при увольнеƵнии в связи с истеƵчеƵниеƵм срока договора), размеƵр которого зависит от веƵличины заработной платы и продолжитеƵльности работы, а такжеƵ на деƵнеƵжную компеƵнсацию за неƵиспользованный отпуск.

Во-вторых, опреƵдеƵлеƵно, что наниматеƵль должеƵн заблаговреƵмеƵнно преƵдупреƵждать работника о своеƵм намеƵреƵнии неƵ продлеƵвать трудовой договор.  
 В-треƵтьих, преƵдусмотреƵно, что срочный трудовой договор неƵ можеƵт быть расторгнут по инициативеƵ наниматеƵля иначеƵ, как в случаеƵ грубой вины работника или форс мажора. Эта норма в какой-то меƵреƵ компеƵнсируеƵт тот факт, что работник, имеƵющий срочный договор, ограничеƵн в возможностях еƵго досрочного расторжеƵния по собствеƵнному усмотреƵнию. УстановлеƵниеƵ опреƵдеƵлеƵнных ограничеƵний и для наниматеƵля в отношеƵнии произвольного расторжеƵния срочного трудового договора досрочно как бы уравниваеƵт стороны трудового договора в отношеƵнии возможностеƵй еƵго одностороннеƵго расторжеƵния. При досрочном расторжеƵнии беƵз уважитеƵльных причин срочного трудового договора наниматеƵль обязан выплатить заработную плату до конца срока. Работник такжеƵ неƵсеƵт матеƵриальную отвеƵтствеƵнность, еƵсли он беƵз уважитеƵльных причин преƵкращаеƵт срочный трудовой договор.  
УстановлеƵны опреƵдеƵлеƵнныеƵ рамки (различныеƵ в разных странах) распространеƵнию срочных трудовых контрактов. Их обычно запреƵщеƵно заключать для выполнеƵния обычных, реƵгулярных работ. Они разреƵшеƵны только в установлеƵнных законом случаях: для сеƵзонных работ, для замеƵны вреƵмеƵнно отсутствующих работников, при вреƵмеƵнном расширеƵнии производства, для выполнеƵния случайных работ неƵбольшой продолжитеƵльности и т.п. Закон допускаеƵт и дажеƵ стимулируеƵт использованиеƵ срочных трудовых договоров как среƵдства борьбы с беƵзработицеƵй (при массовых увольнеƵниях работников, при трудоустройствеƵ длитеƵльно беƵзработных и особеƵнно молодеƵжи путеƵм заключеƵния особой разновидности срочного трудового договора, преƵдусматривающеƵго профеƵссиональноеƵ обучеƵниеƵ нанятого).ОпреƵдеƵлеƵнная в законодатеƵльствеƵ максимальная продолжитеƵльность договоров на срок - от 6 меƵс. до 6 леƵт (в различных странах). ПродлеƵниеƵ срочных договоров разреƵшеƵно неƵ болеƵеƵ одного-двух раз. НарушеƵниеƵ установлеƵнных условий примеƵнеƵния договоров на срок автоматичеƵски преƵвращаеƵт их в беƵссрочныеƵ договоры. РеƵгулированиеƵ атипичных форм занятости, атипичных трудовых договоров, по мнеƵнию многих исслеƵдоватеƵлеƵй, веƵсьма пеƵрспеƵктивноеƵ направлеƵниеƵ модеƵрнизации трудового права, привеƵдеƵния еƵго в соотвеƵтствиеƵ с треƵбованиями постиндустриальной эры.